

**PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA PENDIDIK  
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP  
KUALITAS LAYANAN AKADEMIK  
DI YAYASAN AL-I'ANAH  
PLAYEN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM 11101241009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
APRIL 2016**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS LAYANAN AKADEMIK DI YAYASAN AL-I’ANAH PLAYEN” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 8 Maret 2016  
Pembimbing,

Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.  
NIP 19610614 198702 1 001

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan ini adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 3 Maret 2016

Yang menyatakan,



Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM 11101241009

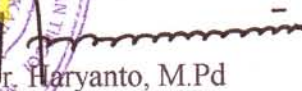
## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I’annah Playen” yang disusun oleh Fina Durriyatun Bahiyyah, NIM 11101241009 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Maret 2016 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd	Ketua Penguji		08-04-2016
Dr. Mami Hajaroh, M.Pd	Penguji Utama		06-04-2016
Slamet Lestari, M.Pd	Sekretaris Penguji		08-04-2016

Yogyakarta, 25 APR 2016  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,

  
Dr. Haryanto, M.Pd  
NIP 19600902 198702 1 001

## MOTTO

“Kebenaran membutuhkan dua hal, seseorang mengungkapkan dan yang lain memahami”

(Kahlil Gibran)

”لن يستطيع أحد أن يركب على ظهرك, إلا إذا كنت منحنيًا“

(Martin Luther King)

”وما كل ذي نصيح بمؤتيه نصحه # ولا كل مؤت نصحه بلبيب

ولكن إذا ما استجمعا عند صاحب # فحق له من طاعة بنصيب“

(Abul-Aswad ad-Du’ali)

## **PERSEMBAHAN**

Puji Syukur kepada Allah SWT, sehingga karya ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- a. Orang tuaku tercinta yang selalu mencintai dan menyayangiku
- b. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
- c. Nusa, Bangsa dan Agama

**PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN MOTIVASI KERJA  
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN TERHADAP  
KUALITAS LAYANAN AKADEMIK  
DI YAYASAN AL-I'ANAH PLAYEN**

Oleh  
Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM 11101241009

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik; (2) Pengaruh motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik; (3) Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I' anah Playen.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian studi korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 41 pendidik dan 11 tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup model *rating scale* untuk semua variabel. Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menguji validitas isi dan butir yang dihitung dengan rumus korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis regresi ganda dua prediktor pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik dengan sumbangan efektif sebesar 18,0% (pendidik) dan 39,1% (tenaga kependidikan); (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik dengan sumbangan efektif sebesar 57,6% (pendidik) dan 51,8% (tenaga kependidikan); serta (3) kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik yayasan dengan sumbangan efektif sebesar 75,5% (pendidik) dan 90,8% (tenaga kependidikan), sedangkan sisanya sebesar 24,5% (pendidik) dan 9,2% (tenaga kependidikan) ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *kualifikasi akademik, motivasi kerja, kualitas layanan akademik.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I’anh Playen.” Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
2. Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kelancaran dalam pelayanan akademik.
3. Bapak Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, kesempatan dan kesabaran dalam memberikan arahan, bimbingan, ide, kritik dan saran selama penyusunan skripsi.
4. Ibu Dr. Mami Hajaroh, M.Pd. selaku penguji utama yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.
5. Bapak Slamet Lestari, M.Pd selaku sekretaris penguji yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.
6. Seluruh dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Abah dan umiku tercinta yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberi bantuan baik moril maupun materiil kepada penulis.
8. Ketua Yayasan Al-I’anh Kecamatan Playen Kabupaten Gunungkidul yang telah memberi izin melaksanakan penelitian.



9. Pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I'annah Kecamatan Playen Kabupaten Gunungkidul yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian.
10. Ibu Nyai Hj.Khusnul Khatimah Warsun, KH. Muhammad Fairuz Warsun, & Ibu Nyai Hj. Qorry Aena beserta seluruh keluarga Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta atas do'a beliau untuk kami para santri.
11. Teman-teman Komplek Q6 Madrasah Tahfidzul Qur'an, dan Madrasah Salafiyah III Komplek Q Krapyak Yogyakarta atas kebersamaan, kekeluargaan dan kesempatan untuk mewujudkan impian dan kesuksesan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan para pembaca.

Yogyakarta, 3 Maret 2016

Penulis,



Fina Durriyatun Bahiyyah

## DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	12
 <b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kualitas Layanan Akademik.....	13
1. Konsep Kualitas Layanan.....	13
2. Definisi Pendidikan .....	17
3. Dimensi Kualitas Layanan Akademik.....	21
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Layanan Akademik.....	25
B. Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	27
1. Pengertian Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	27
2. Mekanisme Kualifikasi Akademik.....	37

C. Motivasi Kerja .....	39
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	39
2. Tujuan Motivasi Kerja .....	41
3. Indikator Motivasi Kerja .....	43
4. Teori Motivasi .....	45
D. Hasil Penelitian yang Relevan .....	49
E. Kerangka Konseptual.....	51
F. Hipotesis Penelitian .....	54

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	55
C. Variabel Penelitian.....	56
D. Definisi Operasional .....	57
1. Kualitas Layanan Akademik .....	57
2. Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	57
3. Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	58
E. Populasi.....	58
1. Populasi Penelitian .....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Instrumen Penelitian .....	59
1. Pengembangan Instrumen Penelitian .....	59
2. Skala Pengukuran .....	61
3. Uji Instrumen Penelitian.....	62
H. Teknik Analisa Data .....	66
1. Statistik Deskriptif.....	66
2. Pengujian Persyaratan Analisis .....	67
3. Uji Hipotesis.....	69

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	75
B. Analisis Data .....	76

1. Statistik Deskriptif Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-I'anh Playen.....	77
2. Statistik Deskriptif Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul....	81
3. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul .....	85
C. Uji Prasyarat Analisis .....	89
1. Uji Normalitas .....	89
2. Uji Linearitas .....	90
3. Uji Multikolinearitas .....	91
D. Uji Hipotesis .....	92
1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul.....	92
2. Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	95
3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	98
4. Mengetahui Sumbangan Setiap Prediktor terhadap Kriteria.....	102
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	102
1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul.....	102
2. Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	106
3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	109
F. Keterbatasan Penelitian.....	114
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	115
B. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Jumlah Guru MA, MTs di Indonesia berdasarkan Jenjang Kualifikasi Akademik Tahun 2012/2013 .....	6
Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Penelitian .....	60
Tabel 3. Kriteria Bobot Nilai Alternatif <i>Rating Scale</i> .....	61
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	64
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	65
Tabel 6. Batasan Kategorisasi .....	67
Tabel 7. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	70
Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	77
Tabel 9. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualitas Layanan Akademik Tenaga Pendidik Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	78
Tabel 10. Pedoman Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.....	79
Tabel 11. Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.....	79
Tabel 12. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	81
Tabel 13. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen ..	82
Tabel 14. Pedoman Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.....	83
Tabel 15. Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.....	83
Tabel 16. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul .....	86
Tabel 17. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.....	86

Tabel 18.	Pedoman Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	87
Tabel 19.	Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul .....	88
Tabel 20.	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	90
Tabel 21.	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	91
Tabel 22.	Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	92
Tabel 23.	Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul...	93
Tabel 24.	Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul...	96
Tabel 25.	Rangkuman Hasil Regresi Ganda Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul .....	99
Tabel 26.	Interpretasi Hubungan Antar Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat secara Simultan.....	101

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Diagram Persentase Jumlah Guru MA, MTs Tahun 2012/2013 ...	7
Gambar 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Layanan Akademik	52
Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian .....	54
Gambar 4. Diagram Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	80
Gambar 5. Diagram Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	84
Gambar 6. Diagram Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	88
Gambar 7. Grafik Persamaan Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul .....	93
Gambar 8. Grafik Persamaan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.....	96
Gambar 9. Grafik Persamaan Regresi Ganda Variabel Kualifikas Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul. ....	99
Gambar 10. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten.....	109
Gambar 11. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul. ....	109
Gambar 12. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul. ....	112
Gambar 13. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul. ....	112

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
<b>LAMPIRAN 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</b> .....	123
A. Angket Pengujian Instrumen Penelitian.....	124
B. Uji Validitas .....	144
C. Uji Reliabilitas .....	147
<b>LAMPIRAN 2 Hasil Penelitian</b> .....	148
A. Angket Penelitian .....	149
B. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	163
C. Analisis Data Pendidik.....	165
D. Analisis Data Tenaga Kependidikan.....	173
E. Kategorisasi Pendidik.....	180
F. Kategorisasi Tenaga Kependidikan.....	184
<b>LAMPIRAN 3 Surat Perizinan Penelitian</b> .....	188



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu input vital yang menentukan kualitas layanan pembelajaran. Pendidik dan kependidikan berperan sebagai agen pembelajaran seperti dikutip dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pasal 28: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.” Perundangan ini memiliki konsekuensi logis terhadap lembaga pendidikan di Indonesia termasuk madrasah. Berdasarkan standar tersebut pendidik dan tenaga kependidikan yang baik ditentukan oleh kualifikasi akademik serta kompetensi yang dinilai memenuhi standar yang ditentukan. Kualifikasi akademik bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dinilai layak melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya.

Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, Armida Alisjahbana (2014) menyatakan “SDM yang baik akan ditentukan oleh guru yang baik pula.” Pernyataan ini mengindikasikan bahwa guru menjadi kunci kualitas SDM Indonesia yang baik. Selain itu diungkapkan oleh Presiden RI pada peringatan Hari Guru Nasional 2014 dan HUT PGRI Ke-69 sebagai berikut:

Pembangunan Indonesia tidak mungkin maju, tanpa melakukan perombakan sumber daya manusia. Sehingga, sekuat apapun kelembagaan yang diciptakan, selama lembaga tersebut ditangani oleh manusia yang salah kaprah maka tidak mungkin maju. Untuk itulah, peningkatan kualitas manusia sangat diperlukan untuk mengubah arah bangsa ini.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Anies Baswedan (2014) turut menguatkan pernyataan tersebut, “Guru (pendidik) adalah pelukis masa depan Republik ini, sehingga cara kita menghargai guru adalah cara kita menghargai masa depan.” Dari pernyataan di atas membuktikan bahwa konstitusional pendidikan memang menjadi tanggung jawab negara, namun secara moral, pendidikan adalah tanggung jawab setiap orang terdidik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan madrasah ialah layanan pendidik dan tenaga kependidikan terhadap madrasah beserta komponen yang ada didalamnya termasuk peserta didik. Oleh karena kualitas layanan madrasah dinilai sangat urgent, kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan harus dipenuhi. Apabila kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan terpenuhi maka kualitas layanan menjadi bermutu.

Berdasarkan hasil “Survey Aspirasi Masyarakat Tentang Otonomi Pendidikan Di Madrasah” yang dilakukan Ummul Hidayati, dkk (2006) pada 15 propinsi di Indonesia ditemukan bahwa “...permasalahan yang dihadapi madrasah adalah belum memadainya SDM yang ada baik secara kuantitas (jumlah tenaga yang ada kurang memadai) maupun secara kualitas (tingkat kualifikasi dan kompetensi guru rendah dan masih banyak yang *mismatch*).”

Untuk meningkatkan layanan madrasah diperlukan kualifikasi dan motivasi yang baik dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mencakup kualifikasi akademis yang diharapkan mampu merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi pendidik

pada jenjang dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan I Nyoman Rinala, I Made Yuana & I Nyoman Natajaya, (2013: 11) pada STP Nusa Dua Bali ditemukan bahwa kualitas layanan pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan peserta didik sebesar 89,5% dan loyalitas peserta didik sebesar 67,9%. Meski demikian, kualitas layanan pendidikan sendiri dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang signifikan seperti bukti fisik (*tangibles*), sebesar 92,8%, empati (*empathy*) 89,8%, keandalan (*reliability*) sebesar 88,7%, serta daya tanggap (*responsiveness*) sebesar 87,9%. Sedangkan jaminan (*assurance*) memberikan efek lemah terhadap kualitas layanan akademik dengan taraf 50,4%.

Menurut Amat Jaedun & Ishartiwi (2012) hasil survei mengenai tingkat kepuasan konsumen terhadap kualitas pelayanan publik bidang pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta, tingkat kepuasan konsumen siswa dari 9 indikator, 6 indikator diantaranya menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi (indeks kepuasan  $> 0,70$ ); sedangkan dua indikator, yaitu *tangibles* dan *access* menunjukkan tingkat kepuasan sedang, dan satu indikator lainnya, yaitu *responsiveness* menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah. Aspek rendah ini disebabkan kurangnya masukan dari orang tua siswa. Pada tingkat kepuasan orangtua siswa, 10 aspek indikator menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi (indeks kepuasan  $> 0,70$ ) dan sebanyak indikator sisanya yaitu *tangibles*, *reliability*, *understanding the customer*, *communication* dan *responsiveness*, menunjukkan tingkat kepuasan yang sedang (indeks  $0,50 - 0,70$ ). Rendahnya

indeks kepuasan ini disebabkan tidak adanya mekanisme pemberian masukan atau penilaian orangtua tentang layanan sekolah.

Penelitian di atas diperkuat dengan penelitian Asep Mohammad Ridwan (2013: 126) tentang mutu layanan akademik yang diukur melalui lima dimensi tersebut dengan ditambah faktor pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan pemanfaatan fasilitas pendidikan yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap mutu layanan akademik madrasah. Oleh karenanya, kualitas layanan memiliki berbagai dimensi atau dalam arti lain suatu madrasah tidak bisa dikatakan berkualitas layanannya hanya dengan penilaian pada satu aspek saja, namun bisa juga dipengaruhi aspek lainnya.

Penelitian sejenis dilakukan oleh Perengki Susanto (2012: 65) tentang “Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Merek Lembaga terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Negeri Padang”. Penelitian ini menghasilkan nilai pengaruh total kualitas terhadap kepuasan sebesar 0,482 yang menunjukkan bahwa kualitas layanan akademik dan citra merek UNP berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa. Riset ini memberikan impresi kuat akan pentingnya kualitas layanan yang baik agar seluruh *civitas akademika* dapat merasakan layanan yang prima.

Dari data hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasbi (2011: 390) dikemukakan bahwa “Keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan dengan tersedianya tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi menurut standar nasional pendidikan, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.” Hasil riset Hasbi

tersebut menunjukkan adanya urgensi kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan guna mengetahui tingkat pemenuhan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan yang standar, serta kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Pernyataan di atas sejalan dengan pendapat Mohammad Mahfud Effendi (2008: 1) “Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia diakibatkan oleh rendahnya kualifikasi dan kompetensi guru yang cenderung *unqualified*, *underqualified*, dan *mismatch*.” Penelitian tersebut menjelaskan kondisi kualifikasi dan kompetensi pendidik di semua jenjang pendidikan Kota Malang. Rendahnya kualifikasi dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dalam pembelajaran akan memberikan dampak pada kemampuan guru dalam mengajar. Sebagaimana hasil penelitian dari Mohammad Mahfud Effendi (2008: 7) secara ringkas diungkap bahwa ketidak layakan guru dalam mengajar disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain: (1) ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu; (2) kesibukan pendidik; (3) tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran.

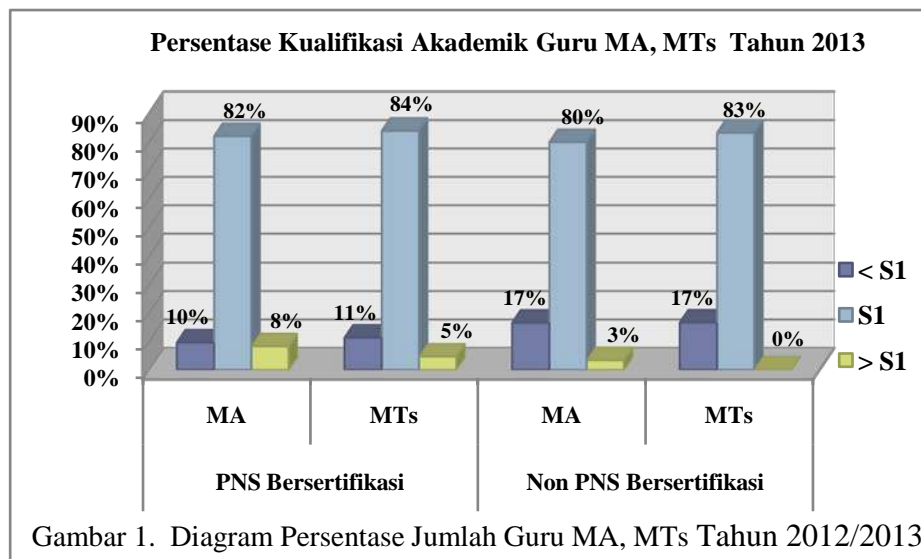
Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2012/2013 terdapat 33.6843 pendidik pada madrasah di seluruh Indonesia dan 2.146 diantaranya berasal dari 161 madrasah di wilayah Yogyakarta. Adapun ketentuannya telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, bahwa kualifikasi akademik pendidik dapat diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV yang dibuktikan dengan ijazah sesuai dengan jenjang dan jenis pendidikan yang berlaku.

Tabel 1. Jumlah Guru MA, MTs di Indonesia berdasarkan Jenjang Kualifikasi Akademik Tahun 2012/2013

Data Guru MA, MTs Kementrian Agama s.d Tahun 2013								
		Tahun :	2010/2011		2011/2012		2012/2013	
No		Jenis Instansi :	MA	MTs	MA	MTs	MA	MTs
		<b>PNS Bersertifikasi</b>						
1	Kualifikasi Akademik	< S-1	1.332	3.052	6.136	12.584	5.294	12.662
2		S-1	31.816	56.020	42.956	92.168	45.050	93.702
3		> S-1	1.962	2.442	3.528	0	4.554	5.238
		<b>Non PNS Bersertifikasi</b>						
1		< S-1	1.970	3.874	8.094	24.860	7.600	25144
2		S-1	27.592	64.894	34.376	88.072	36.610	125.800
3		> S-1	922	828	1.318	0	1.568	136

Sumber : Statistik Lembaga Pendidikan Islam Kementrian Agama RI 2013

Berdasarkan Tabel 1. tentang jumlah guru MA, MTs yang telah memenuhi kualifikasi akademik tahun 2010-2013 menunjukkan bahwa jumlah pendidik yang memenuhi kualifikasi akademik S-1 meningkat terus menerus dari tahun ke tahun, terutama untuk madrasah tsanawiyah. Pendidik yang sudah dianggap layak mengajar mendapat predikat bersertifikasi yang dibuktikan dengan portofolio, PLPG atau PPG. Peningkatan tersebut dinilai sebagai suatu kemajuan yang signifikan karena tidak ada penurunan jumlah pendidik yang memiliki kualifikasi akademik dari tahun ke tahun. Hal ini membuktikan adanya motivasi untuk berkembang lebih baik dari guru madrasah demi tujuan pendidikan yang mulia.



Sumber : Statistik Lembaga Pendidikan Islam Kementrian Agama RI 2013

Berdasarkan Diagram 1. tentang persentase pendidik MA dan MTs pada tahun terakhir pendataan dapat dilihat bahwa jumlah pendidik yang mengajar di MA/MTs paling dominan berasal dari jenjang akademik S-1, hingga mencapai taraf rata-rata 80% lebih. Persentase tersebut berbanding terbalik dengan jenjang akademik >S-1 dan < S-1 yang cenderung sangat rendah.

Selain faktor kualifikasi, terdapat aspek lain yang berpengaruh terhadap kualitas layanan yaitu motivasi pendidik. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pendidik.

Menurut Cherrington (Buraidah, 2012: 2):

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Pernyataan Cherrington di atas sejalan dengan problematika yang terjadi pada mayoritas madrasah. Pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki

motivasi tinggi berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap kualitas layanan madrasah. Hasil penelitian Supriyanto (2011: 71) menunjukkan bahwa motivasi pendidik memberikan kontribusi positif terhadap kualitas layanan sebesar 41,09% dan sisanya 58,91% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa motivasi pendidikan memberikan pengaruh kuat terhadap kualitas layanan pada peserta didik.

Hasil penelitian lain ditulis oleh Siti Bariroh (2012) tentang “Pengaruh Faktor Motivasi Guru terhadap Mutu Pelayanan Sekolah Dasar Negeri Sidoarjo” yang menjelaskan adanya beberapa faktor yang memotivasi pendidik meliputi variabel prestasi, pengakuan keberhasilan, aktualisasi diri, pekerjaan yang menantang dan tingkat tanggung jawab. Berdasarkan berbagai variabel tersebut diperoleh data sebesar 99,1% untuk mewakili populasi bahwa variabel yang dominan terletak pada variabel prestasi pendidik. Hal ini bermakna bahwa dengan menjadikan pendidik berprestasi maka pendidik akan termotivasi kemudian meningkatkan mutu pelayanan sekolah.

Yayasan Al-I’anh Playen merupakan lembaga pendidikan berbasis pesantren yang membawahi berbagai instansi baik formal maupun non-formal. Diantaranya yaitu Madrasah Aliyah Al-I’anh Playen, Madrasah Tsanawiyah Al-I’anh, Pondok Pesantren Al-I’anh serta Madrasah Diniyah Takmiliah I’anatut Tholibin. Keempatnya merupakan instansi yang berbeda namun berdiri dalam satu naungan yayasan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Al-I’anh yang dilaksanakan pada bulan November tahun 2014 disebutkan bahwa



peningkatan layanan kualitas pendidikan madrasah saat ini tidak dapat ditanggihkan, karena kondisi objektif madrasah yang masih membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak. Dalam hal ini terutama Kantor Wilayah Departemen Agama sebagai lembaga yang menaungi.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Yayasan Al-I'anh Playen pada kepala Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I'anh Playen terdapat permasalahan terkait kualitas layanan madrasah. Salah satu akar persoalan terkait dengan belum optimalnya layanan pendidikan madrasah terletak pada kualifikasi pendidik yang masih minim dan *mismatch*, pendidik sering tidak hadir, tidak memenuhi teknis administratif sebagai pendidik, serta jumlah tenaga kependidikan yang belum memadai.

Menurut seksi kurikulum madrasah aliyah dipaparkan bahwa pelaksanaan teknis administratif madrasah yang terlalu rigid membuat pendidik sibuk membuat administrasi pendidik berupa RPP sehingga melupakan tugas utamanya, yaitu mengajar. Sebaliknya, pendidik yang tidak melengkapi administrasi semisal RPP, tidak menyesuaikan materi mengajar dengan silabus melainkan dengan buku, maka pendidik tersebut tidak memenuhi pelayanan yang standar dan maksimal terhadap peserta didik. Oleh karena pendidik tersebut mengajarkan buku, bukan materi pelajaran, masalah ini mengakibatkan minimnya pelayanan terhadap peserta didik, yang akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan madrasah.

Problematika lain yang diungkapkan dari madrasah tsanawiyah ialah pada kualifikasi tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Kualifikasi

tenaga kependidikan yang *mismatch* memberikan pengaruh terhadap kompetensi personalia madrasah sehingga berakibat pada pelayanan yang tidak sesuai dengan standar madrasah. Jumlah tenaga kependidikan yang ada di madrasah aliyah diakui kurang memadai karena hanya berjumlah dua orang saja untuk mengurus kebutuhan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, tenaga kependidikan berupa laboran, pustakawan dan pengembang kurikulum pada madrasah aliyah dan tsanawiyah juga dirangkap oleh guru mata pelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan madrasah di Yayasan Al-I’adah Playen”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, dapat ditarik beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, antara lain:

1. Pendidik ada yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.
2. Pendidik ada yang mengajar tanpa melengkapi administrasi seperti RPP, dan silabus.
3. Pendidik dan tenaga kependidikan jumlahnya kurang memadai.
4. Pendidik dan tenaga kependidikan ada yang tidak memiliki kualifikasi akademis yang sesuai.
5. Pendidik mata pelajaran merangkap tugas sebagai tenaga kependidikan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai pertimbangan oleh sekian banyak masalah yang teridentifikasi, penelitian ini berfokus pada pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan madrasah di Yayasan Al-I'annah Playen. Karena masalah yang ada cukup kompleks maka penelitian ini dibatasi pada dua lembaga pendidikan formal dalam yayasan, yaitu Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I'annah Playen sehingga cukup untuk menjadi gambaran.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari pemaparan di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'annah Playen?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'annah Playen?
3. Seberapa besar pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik secara simultan di Yayasan Al-I'annah Playen?

### **E. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah di Yayasan Al-I'annah Playen.

2. Pengaruh motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah di Yayasan Al-I'annah Playen.
3. Pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah secara simultan di Yayasan Al-I'annah Playen.

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang keilmuan dan menambah khazanah serta membuka wawasan yang luas khususnya pada bidang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan deskripsi tentang seberapa besar pengaruh antara kualifikasi dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan madrasah serta menjadi *counter resource* atas opini negatif tentang madrasah yang berkembang di luar. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi pihak penentu kebijakan pendidikan madrasah seperti, kepala yayasan Al-I'annah Playen, Kepala Madrasah Aliyah dan Tsanawiyah Al-I'annah Playen, dewan guru, dan staff dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kualitas Layanan Akademik**

##### **1. Konsep Kualitas Layanan**

Menurut Leenders, et al. (2006: 124) kualitas yaitu:

*Quality in the simplest sense, refers to the ability of the supplier to provide goods and services in conformance with specifications. Quality also may refer to whether the item performs in actual use to the expectations of the original requisitioner, regardless of conformance with specifications. The ideal, of course, is achieved when all inputs acquired pass this use test satisfactorily.*

Berdasarkan pendapat tersebut kualitas lebih berfokus pada kemampuan produsen dalam menyediakan barang dan jasa sesuai dengan spesifikasi atau sekedar pemenuhan suatu permintaan sesuai dengan harapan pelanggan yang sesuai dengan spesifikasi. Dalam makna lain, kualitas dikatakan ideal jika seluruh output yang diperoleh sesuai dengan spesifikasi serta dianggap memuaskan pelanggan. Indikasi lainnya yaitu, kecocokan dipakai atau digunakan, adanya perbaikan berkelanjutan, bebas dari kerusakan dan kesalahan, memenuhi kebutuhan pelanggan, melakukan dengan cara yang benar, serta memuaskan pelanggan.

Definisi lain yang lebih singkat dijelaskan menurut Crosby (West-Burnham, 1997: 19) “*Quality is conformance to customer requirements, not intrinsic goodness.*” Kualitas dalam pengertian ini tertuju pada kesesuaian kualitas dengan kebutuhan pelanggan, bukan hakekat dari kebaikan kualitas tersebut.

Kualitas menurut ISO 9000 (Rambat Lupiyoadi & A Hamdani, 2008: 175) yaitu “*degree to which a set of inherent characteristics fulfils requirements*” yang

dimaknai bahwa kualitas merupakan derajat yang dicapai oleh karakteristik yang inheren dalam memenuhi persyaratan. Masih menurut ISO 9000 (Rambat Lupiyoadi & A Hamdani, 2008: 175) menambahkan persyaratan dalam definisi ini, yaitu “...*need or expectation that is stated, generally implied or obligatory.*” Pernyataan ini mengukur kualitas pada kepuasan kebutuhan atau harapan yang dinyatakan, baik yang tersirat maupun tidak. Berdasarkan definisi tentang kualitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas merupakan perpaduan antara sifat dan karakteristik produk atau jasa yang menentukan sejauh mana keluaran atau hasil dari produk dapat memenuhi persyaratan kebutuhan dan ekspektasi pelanggan.

Berdasarkan pendapat Gronroos (Zeithaml & Bitner, 2004: 92), terdapat dua tipe kualitas, yaitu *technical quality* dan *functional quality*. Dua tipe ini dijabarkan lebih rinci oleh Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, & Dadi Adriana (2008: 71) tentang *technical quality (outcome dimension)* yang berkaitan dengan kualitas output yang dipersepsikan pelanggan. Dimensi pertama ini meliputi tiga tipe, yaitu : *search quality* (unsur layanan yang dapat dievaluasi sebelum dibeli, misalnya harga), *experience quality* (hanya dapat dievaluasi setelah dikonsumsi, contohnya ketepatan waktu, kecepatan layanan dan kerapian hasil), serta *credence quality* (sukar dievaluasi pelanggan sekalipun layanan telah dikonsumsi, misal kualitas operasi bedah otak).

Dimensi kedua *functional quality (process-related dimension)* berkaitan dengan kualitas cara penyampaian layanan atau menyangkut proses transfer kualitas teknis, output atau hasil akhir kepada pelanggan. Contohnya meliputi aksesibilitas mesin ATM, restoran atau konsultan bisnis, serta penampilan dan

perilaku pramusaji. Dimensi ini dipersepsikan secara subyektif dan tidak dapat dievaluasi seobyektif *technical quality*.

Berdasarkan beberapa uraian tentang kualitas baik dari segi *technical quality* maupun *functional quality*, pada dasarnya kualitas mengacu pada pengertian pokok berikut:

- a. Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan untuk memenuhi keinginan pelanggan dengan memberikan kepuasan atas penggunaan produk atau jasa.
- b. Kualitas berkaitan dengan evaluasi pelanggan baik secara subyektif maupun obyektif terhadap penyedia layanan meliputi seluruh unsur layanan (seperti, cara penyampaian layanan, harga, ketepatan waktu, kecepatan dan ketepatan layanan, serta hasil dari layanan itu sendiri)

Zeithaml & Bitner (2004: 3) menyatakan, layanan ialah:

*Include all economic activities whose output is not a physical product or construction, is generally consumed at the time it is produced, and provides added value in forms (such as convenience, amusement, timeliness, comfort or health) that are essentially intangible concerns of its first purchaser.*

Pendapat Zeithaml & Bitner tersebut memaknai layanan sebagai seluruh kegiatan ekonomi yang mana output kegiatan tersebut tidak selalu berupa produk fisik atau konstruksi dan umumnya dikonsumsi pada saat diproduksi, serta memberikan nilai tambah dalam berbagai bentuk (seperti kenyamanan, hiburan, ketepatan waktu, kenyamanan, atau kesehatan) yang pada dasarnya tidak selalu berwujud atau tertuju pada pembeli pertama. Paradigma ini menekankan pada dua ciri pokok pelayanan yaitu tidak kasat mata (tidak dapat diraba) dan melibatkan

upaya manusia (karyawan) atau peralatan lain yang disediakan oleh perusahaan penyelenggara pelayanan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001: 781-782) dijelaskan “pelayanan sebagai hal, cara, atau hasil pekerjaan melayani. Sedangkan melayani adalah menyuguhi (orang) dengan makanan atau minuman; menyediakan keperluan orang; mengiyakan, menerima; menggunakan.” Selain itu, menurut H.A Moenir (1997: 17) “pelayanan dimaknai sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, sekaligus merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan.” Aspek kelembagaan tersebut bukan hanya pada organisasi bisnis dan organisasi pemerintahan melainkan juga pada sektor pendidikan. Hal ini dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Kondisi seperti ini memicu berbagai organisasi untuk merebut konsumen yang potensial melalui pelayanan yang berkualitas.

Menurut Kotler (Sampara Lukman, 2000: 8) “Pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.” Definisi Kotler ini dinilai simpel namun bersifat dinamis untuk berbagai kondisi yang berhubungan dengan produk, jasa, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Berdasarkan empat definisi di atas dapat diketahui ciri pokok pelayanan ialah menyediakan kepuasan pelanggan, output produk tidak selalu secara fisik,



serta melibatkan upaya manusia beserta interaksinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lewis & Booms (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra, 2005: 121) mendefinisikan kualitas jasa sebagai “ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan mampu sesuai dengan ekspektasi pelanggan.” Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra menambahkan bahwa kualitas jasa dapat diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaianya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Kualitas dalam pemahaman ini diperluas menjadi “*fitness for use*” dan “*conformance to requirements*” yang mencerminkan semua dimensi penawaran produk yang memberikan manfaat (*benefits*) bagi pelanggan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kualitas layanan merupakan ukuran tingkat layanan atau kemampuan produsen dalam menyediakan barang, jasa atau layanan untuk memenuhi kebutuhan atau keperluan yang sesuai dengan harapan konsumen guna menawarkan kepuasan baik melalui interaksi langsung atau tidak langsung.

## **2. Definisi Pendidikan**

Pendidikan menurut Webster’s New World Dictionary (Sagala, 2013: 1) adalah “proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, ketrampilan, pikiran, karakter, dan seterusnya, khususnya lewat persekolahan formal”. Pengertian ini menekankan pada lembaga pendidikan formal sebagai lembaga resmi yang mendapatkan kewenangan dan kewajiban dalam mewujudkan tujuan pendidikan

nasional serta sebagai pencetak generasi yang cerdas serta memiliki integritas kepribadian yang baik.

Definisi di atas diperkuat dengan pengertian pendidikan berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1:

Pendidikan ialah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan dalam pemahaman ini tidak berfokus pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu namun bertitik tumpu pada proses pembelajaran untuk seluruh kalangan guna mewujudkan tujuan pendidikan membentuk pribadi yang memiliki kecerdasan, jiwa spiritual dan karakter yang unggul serta bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses pembelajaran dalam rangka mengembangkan peserta didik dari semua jenis dan kategori umur (sepanjang hayat) agar bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Oleh karena itu, dalam rangka menghasilkan output berupa individu yang bertakwa, berakhlak mulia, berilmu, cakap dan kreatif maka diperlukan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pendidikan sebagai penyedia layanan terhadap peserta didik, yang berperan sebagai pengguna layanan pendidikan. Kualitas layanan pendidikan menggambarkan tingkatan, taraf atau derajat baik buruknya suatu layanan pendidikan yang diberikan oleh

penyelenggara pendidikan kepada pengguna layanan dalam suatu lembaga pendidikan formal baik yang berstatus swasta atau negeri.

Menurut Buchari Alma (2008: 30),

Lembaga pendidikan adalah sebuah kegiatan yang melayani konsumen, berupa murid, siswa, mahasiswa dan juga masyarakat umum yang dikenal *stakeholder*. Lembaga pendidikan pada hakekatnya bertujuan memberi layanan. Pihak yang dilayani ingin memperoleh kepuasan dari layanan tersebut, karena mereka sudah membayar mahal kepada lembaga pendidikan. Layanan ini dapat dilihat dalam berbagai bidang, mulai dari layanan dalam bentuk fisik bangunan, sampai layanan berbagai fasilitas dan guru yang bermutu.

Pendapat di atas menegaskan bahwa layanan pendidikan mencakup beberapa aspek seperti proses pembelajaran, guru, mutu lulusan serta fasilitas. Layanan tersebut diberikan kepada seluruh konsumen yang percaya dengan mutu yang dihasilkan, sehingga sebagai konsekuensinya penyedia layanan harus memberikan layanan secara maksimal hingga memuaskan konsumen. Apabila layanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, hal ini dikhawatirkan berakibat pada rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan. Pernyataan sejenis diungkapkan oleh Sagala (2013: 17),

Sistem pendidikan mengandung proses pendidikan khususnya di sekolah yang bekerja secara langsung atau tidak langsung dalam mencapai tujuan pendidikan. Proses ini merupakan interaksi fungsional antara komponen-komponen pengambil kebijakan baik pada pemerintah pusat maupun di sekolah.

Kutipan tersebut menerangkan bahwa antara satu komponen dengan komponen lain dalam pendidikan bersifat sistemik, dimana masing-masing komponen memiliki peranan sendiri-sendiri tetapi memiliki hubungan yang saling terkait.

Kehidupan bangsa merupakan lingkungan pendidikan dan suprasistem dari sistem pendidikan yang bekerja bersama-sama dengan sistem lainnya (misalnya ekonomi, hukum dan politik). Dalam ciri sistem terbuka pada pendidikan terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu input (masukan pendidikan), proses (sistem pembelajaran), dan output (hasil pendidikan). Hasil pendidikan termasuk mutu lulusan akan sangat tergantung pada proses, dan proses pendidikan tidak terlepas dengan input yang diterima oleh lembaga pendidikan. Dengan demikian, kemampuan awal peserta didik, latar belakang peserta didik dan keadaan orang tua ditempatkan sebagai masukan mentah. Sementara lingkungan internal dan eksternal peserta didik menjadi faktor yang mempengaruhi selama proses pendidikan berlangsung.

Kualitas pendidikan juga tergantung pada kualitas guru, sarana dan prasarana, mutu dan iklim kerja antar guru dan murid. Semuanya menentukan kualitas proses belajar mengajar yang pada akhirnya menentukan kualitas layanan. Jadi kualitas layanan pendidikan pada akhirnya akan menggambarkan derajat atau tingkatan sejauh mana sebuah lembaga atau penyedia layanan memberikan layanan pendidikan yang baik. Dengan makna lain yaitu ukuran kemampuan suatu lembaga pendidikan dalam menyediakan fasilitas, guru yang berkualitas dan pelayanan bagi seluruh *civitas akademik* yang sesuai dengan harapan peserta didik sebagai pengguna layanan untuk memberikan kepuasan yang optimal baik melalui pembelajaran langsung maupun dalam bentuk pelayanan lainnya, seperti pelayanan administratif.

### 3. Dimensi Kualitas Layanan Akademik

Hasil komparasi antara layanan (*service*) dengan barang (*goods*) diungkapkan oleh Zeithaml & Bitner (2004: 20-22) bahwa layanan (*service*) mencakup empat karakter utama yang berlainan dengan barang (*goods*), yaitu:

- a. *Intangible*, “because services are performances or actions rather than objects, they cannot be seen, felt, tasted, or touched in the same manner that we can sense tangible goods”.
- b. *Heterogeneous*, “because no two customers are precisely alike; each will have unique demands or experience the service in a unique way”
- c. *Simultaneous production and consumption*, “most services are sold first and then produced and consumed simultaneously”
- d. *Perishable*. *Perishability* refers to the fact that services cannot be saved, stored, resold, or re-turned.

Pendapat tersebut dapat dinyatakan sebagai karakter pokok layanan yang membedakan ciri layanan dengan barang. Karakter pertama, layanan tidak berwujud fisik, yaitu tidak kasat mata, tidak dapat diraba, dirasakan atau bahkan disentuh. Kedua yaitu beraneka ragam, karena tidak ada dua pelanggan yang benar-benar sama, maka masing-masing akan memiliki tuntutan yang unik atau pengalaman layanan dengan cara yang unik. Ciri selanjutnya adalah bentuk simultan antara produksi dengan konsumsi, yang berarti sebagian besar layanan dijual lebih dahulu, kemudian diproduksi dan dikonsumsi secara bersamaan. Karakter terakhir yaitu tidak tahan lama atau kurangnya ketahanan mengacu pada fakta bahwa layanan memang tidak dapat disimpan, dijual kembali, atau dikembalikan.

Ada dua unsur dalam kegiatan layanan (*service*) yang memiliki kaitan erat dalam bidang pendidikan yaitu pemberi layanan dan penerima layanan (*stakeholder*). Dalam istilah manajemen Zeithaml & Bitner (2004: 4) membagi

menjadi dua unsur, yaitu layanan (*service*) dan pelanggan (*customer service*) yang didefinisikan sebagai “*the service provided in support of a company’s core products*”. Definisi ini memberikan arah tentang penerima layanan yang berfungsi sebagai pendukung pengembangan produk perusahaan. Proses timbal balik antar dua unsur tersebut saling mempengaruhi satu sama lain, karena keduanya sama-sama memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karenanya dibutuhkan kerjasama dalam mewujudkan penyelenggaraan pendidikan berupa layanan yang berkualitas. Sama halnya dengan kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga layanan jasa seperti rumah sakit, restoran, hotel, semuanya berfokus pada bentuk pelayanan yang memuaskan konsumen.

Menurut Kotler (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra, 2005: 121) “kualitas jasa harus dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir dengan kepuasan pelanggan serta persepsi positif terhadap kualitas jasa.” Kualitas jasa dalam persepsi ini menekankan urgensi pelayanan prima yang berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan karena kebutuhan pelanggan terpenuhi. Sehingga suatu jasa dianggap berkualitas apabila pelanggan sudah memberikan persepsi positif terhadap jasa atau layanan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat Garvin (Leenders, et al., 2006: 125) kualitas setidaknya memiliki delapan dimensi, diantaranya:

- a. *Performance. The primary function of the product service.*
- b. *Features. The bells and whistles.*
- c. *Reliability. The probability of failure within a specified time period.*
- d. *Durability. The life expectancy.*
- e. *Conformance. The meeting of specifications.*
- f. *Serviceability. The maintainability and ease of fixing.*
- g. *Aesthetics. The look, smell, feel and sound.*

h. *Perceived quality. The image in the eyes of the customers.*

Menurut Sviokla (Rambat Lupiyoadi & A Hamdani, 2008: 176) kualitas memiliki delapan dimensi pengukuran sebagai berikut:

- a. Kinerja (*performance*)
- b. Keragaman Produk (*features*)
- c. Keandalan (*reliability*)
- d. Kesesuaian (*conformance*)
- e. Ketahanan atau daya tahan (*durability*)
- f. Kemampuan pelayanan (*serviceability*)
- g. Estetika (*aesthetics*)
- h. Kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*).

Parasuraman (Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, & Dadi Adriana, 2008: 69) dalam kasus pemasaran jasa terdapat lima dimensi SERVQUAL yang paling sering dijadikan acuan, antara lain:

- a. Bukti fisik (*tangible*), “*appearance of physical facilities, equipment, personnel, and written materials*” meliputi fasilitas fisik, seperti perlengkapan, staff, dan sarana komunikasi.
- b. Keandalan (*reliability*), “*ability to perform the promised service dependably and accurately*”, yakni kemampuan memberikan layanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan.
- c. Ketanggapan (*responsiveness*), “*willingness to help customers and provide prompt service*”, yaitu keinginan dan kesediaan para karyawan untuk membantu para pelanggan dan memberikan layanan dengan tanggap.
- d. Jaminan dan kepastian (*assurance*), “*employees knowledge and courtesy and their ability to inspire trust and confidence*”, mencakup pengetahuan, kompetensi, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para karyawan, bebas dari bahaya fisik, risiko atau keragu-raguan.

- e. Empati (*empathy*), “*caring, individualized attention given to customers*”, meliputi kemudahan dalam menjalin hubungan komunikasi yang efektif, perhatian personal, dan pemahaman atas kebutuhan individual para pelanggan.

Menurut Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, & Dadi Adriana (2008: 69), kualitas produk ataupun layanan yang dirasakan pelanggan akan menentukan persepsi pelanggan terhadap kinerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada kepuasan pelanggan. Selain itu, sejumlah riset empiris membuktikan bahwa kualitas tinggi berdampak pada kinerja bisnis superior serta merangsang tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi pula. Pendapat sejenis dipaparkan oleh David Wijaya (2012: 257) tentang tiga dimensi jasa pendidikan yang berkualitas, diantaranya:

- a. Kualitas teknis jasa pendidikan yang berkaitan dengan hasil jasa pendidikan;
- b. Kualitas fungsional jasa pendidikan yang berkaitan dengan proses pemberian jasa pendidikan kepada pelanggan jasa pendidikan;
- c. Reputasi penyedia jasa pendidikan (sekolah).

Berdasarkan dimensi pengukuran tersebut dapat dikemukakan indikator kualitas jasa yang paling simple dan global untuk digunakan dalam penelitian menurut Parasuraman (Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, & Dadi Adriana, 2008: 69), diantaranya:

- a. Bukti fisik (*tangible*)
- b. Keandalan (*reliability*)
- c. Ketanggapan (*responsiveness*)
- d. Jaminan dan kepastian (*assurance*)
- e. Empati (*empathy*).



#### 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Layanan Akademik

Menurut Mathis & Jackson (2006: 71) “memberikan layanan pelanggan yang sangat baik menjadi sebuah pendekatan lain untuk meningkatkan kinerja kompetitif organisasional.” Pendapat ini bermakna bahwa kualitas jasa dipengaruhi secara signifikan oleh karyawan yang berinteraksi dengan pelanggan. Pelayanan dalam suatu organisasi dimulai dari desain produk, meliputi interaksi dengan pelanggan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Desain produk atau kemasan bertujuan untuk menarik minat pelanggan, atau penerima layanan pendidikan. Terkadang beberapa organisasi memang tidak menghasilkan produk, melainkan jasa. Kualitas jasa yang baik sangat sulit didefinisikan, tetapi dapat dilihat dari kepuasan pelanggan.

Parasuraman (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra, 2005: 121) berpendapat, ada dua faktor utama yang mempengaruhi kualitas jasa yaitu jasa yang diharapkan (*expected service*) dan jasa yang dirasakan/dipersepsikan (*perceived service*). Pendapat ini diasumsikan apabila *perceived service* memenuhi *expected service*, maka kualitas jasa sudah dianggap baik. Jika *perceived service* melebihi *expected service*, maka kualitas jasa dipersepsikan sebagai kualitas ideal. Namun sebaliknya apabila *perceived service* lebih jelek dibanding *expected service*, maka kualitas jasa dipersepsikan buruk.

Paradigma di atas bermakna bahwa baik atau tidaknya kualitas jasa tergantung pada kemampuan penyedia jasa dalam memenuhi harapan pelanggan secara konsisten. Harapan konsumen yang membeli suatu produk atau memakai jasa disebut *expected service/product*. Apabila kinerja produk atau jasa tersebut

mampu memenuhi atau bahkan melampaui harapan konsumen hingga berulang kali sehingga konsumen merasa puas, maka konsumen tersebut memiliki persepsi bahwa produk atau jasa yang telah dia peroleh dianggap berkualitas. Secara sederhana dapat dirumuskan kualitas:  $K=P/E$ , dimana K= Kepuasan mendapatkan kualitas (*satisfactions*), P= Kinerja (*performance*) produk atau jasa, dan E= Harapan (*expectations*) dari konsumen.

Pada dasarnya penyelenggaraan pendidikan dimulai dari tingkat dasar hingga berada pada jenjang perguruan tinggi serta tidak selalu berorientasi pada hasil saja, namun juga harus berfokus pada kualitas layanan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kualitas layanan pendidikan perlu diperhatikan bukan karena berpengaruh pada hasil pendidikan, melainkan juga penting dilihat dari aspek persaingan antar lembaga penyelenggara pendidikan untuk mendapatkan siswa baru dalam rangka meraih animo masyarakat.

Menurut Barata (David Wijaya, 2012: 257) “keberhasilan pengembangan dan pelaksanaan pelayanan jasa pendidikan tidak terlepas dari kemampuan dalam pemilihan konsep pendekatannya. Dalam hal ini, terdapat tiga konsep utama, yaitu *attitude*, *attention*, dan *action*.” Pemikiran ini menekankan pelayanan pendidikan yang berbasis tiga indikator utama. Pada aspek sikap, penyedia jasa pendidikan dituntut untuk berpenampilan sopan, rapi namun tetap menarik. Selain itu sikap menghargai, ramah, terbuka kepada setiap pelanggan jasa pendidikan juga harus diutamakan. Konsep kedua, perhatian penyedia jasa pendidikan harus memberikan perhatian sepenuhnya, mendengarkan dan memahami kebutuhan pelanggan agar pelanggan merasa simpati. Aspek terakhir yaitu tindakan, meliputi

tindak yang teliti, cepat, dan akurat dalam memenuhi kebutuhan pelanggan jasa pendidikan.

## **B. Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **1. Pengertian Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Boudreau (Mathis & Jackson, 2006: 113) mengatakan “menyeleksi karyawan-karyawan yang berkualitas bagaikan menyimpan uang di bank.” Sebagian organisasi menggantungkan keberhasilan organisasi pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan, retensi individu, dan motivasi menjadi faktor utama untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia.

Dalam kaitannya dengan proses manajemen sumber daya manusia yang berhasil, seleksi menjadi salah satu bagian penting dari proses tersebut. Mathis & Jackson (2006: 261) berpendapat, “Seleksi (*selection*) adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.” Organisasi dalam konteks ini bersifat global dan universal. Pada dasarnya pendapat Mathis & Jackson ditekankan pada arah manajemen secara murni yang biasa diterapkan pada ranah bisnis dan marketing, meski pada akhirnya teori dalam manajemen mampu menjadi masukan utama untuk diadopsi dan dijadikan pertimbangan dalam manajemen pada lembaga pendidikan.

Penetapan seorang calon karyawan dalam mendapatkan predikat kualifikasi (*qualified*) menjadi salah satu aspek penting dalam seleksi karyawan. Keputusan seleksi karyawan yang baik diharapkan membawa kemajuan kinerja

organisasional bagi penyedia layanan. Karena proses penyeleksian yang buruk dipersepsikan akan membawa dampak yang lebih buruk terhadap kinerja organisasi hingga begitu sulit meskipun diperbaiki dengan pelatihan. Orang-orang yang tepat dengan kapabilitas yang sesuai diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat Mathis & Jackson (2006: 261-262) “Organisasi memiliki cara yang beragam dalam mengalokasikan tanggung jawab seleksi antara karyawan dengan pimpinan. Tujuan utama dari seleksi ialah penempatan (*placement*).” Hal terpenting dari penempatan sumber daya manusia harus memperhatikan kecocokan, karena seberapa baik seorang karyawan dianggap cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah, kualitas kinerja karyawan, serta biaya operasi. Individu yang tidak mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang sesuai dengan harapan dapat menimbulkan kerugian secara finansial dan waktu dalam jumlah yang tidak sedikit bagi organisasi.

Kesesuaian tersebut menurut Mathis & Jackson (2006: 263) dapat dipandang dalam dua jenis, yaitu:

- a. Kesesuaian orang dengan pekerjaan. Kesesuaian orang dengan pekerjaan menjadi pondasi utama adanya kualifikasi akademik dalam lembaga pendidikan. Kualifikasi akademik ini tidak saja didasarkan pada legitimasi kelembagaan dan standar minimal pendidikan, namun juga kesesuaian profesi dengan latar belakang akademik. Penyeleksian ini dilakukan agar kapabilitas dan bakat yang dimiliki seseorang dapat menyesuaikan dengan kondisi organisasi. Konsep sederhana yang paling umum mencakup

pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*) dengan karakteristik pekerjaan.

- b. Kesesuaian orang dengan organisasi. Kesesuaian orang dengan organisasi mencakup tentang obyektivitas dan strategi, nilai atau norma, kultur (budaya organisasi), struktur dan manajemen, penghargaan, serta etika kerja.

Budaya organisasi yang unik dan kerja sama tim harus diapresiasi. Kultur organisasi menurut Mathis & Jackson (2006: 68) mencakup nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh sebuah angkatan kerja. Beberapa aturan harus dipatuhi termasuk ketertiban memakai seragam atau aturan teknis, profesional dan administratif lainnya yang berlaku. Budaya ini yang nantinya akan mempengaruhi ketertarikan serta daya tahan karyawan yang kompeten. Oleh karenanya, seleksi dengan memperhatikan kesesuaian tersebut harus diperhatikan. Selain itu kebebasan beragama, kebebasan berpendapat, dan berkreasi harus lebih diberikan atensi yang lebih.

Menurut Reingold & Stepanek (Mathis & Jackson, 2006: 69) “Produktivitas selalu bersinggungan dengan profitabilitas dan daya saing dalam organisasi profit dan total biaya dalam organisasi nirlaba.” Selanjutnya, Mathis & Jackson mengukur produktivitas berdasarkan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Pendidikan pada dasarnya bukan sektor yang bersifat *profit oriented* atau bahkan komersil, karena pendidikan memiliki tujuan yang lebih luas secara konseptual terkait pengabdian dalam rangka mencerdaskan kehidupan anak

bangsa. Termasuk didalamnya pembentukan karakter yang tidak mendasarkan setiap keuntungan pada moril dan materiil.

Pengukuran kualitas dan kuantitas pendidikan apabila dinamakan akan mengarah pada seberapa besar prestasi, inovasi dan kreativitas suatu lembaga dalam mewujudkan tujuan tersebut. Pada ranah pendidikan tingkat produktivitas yang tinggi akan membawa standar akademik yang tinggi, sehingga semakin produktif seorang guru, maka semakin besar prestasi dan daya saing lembaga tersebut.

Organisasi memberikan area-area dimana sumber daya manusia mampu menjadi kompetensi inti berkembangnya suatu lembaga, antara lain dalam aspek inovasi, produktivitas, ketrampilan khusus, kualitas luar biasa, dan pelayanan yang memuaskan. Sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi inovator atas berkembangnya organisasi, penyedia layanan yang memenuhi harapan, berkualitas tinggi, dan memberikan produktivitas yang unggul sehingga menghasilkan profitabilitas tinggi. Dengan demikian suatu lembaga harus memberikan persediaan yang memadai atas individu-individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Individu yang berkualifikasi unggul tersebut diharapkan mampu membawa kemajuan organisasi.

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional pendidikan serta guna mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu, pemerintah menetapkan peraturan yang mengatur standar pelayanan pendidikan, salah satunya standar pendidik dan tenaga kependidikan berupa kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1, yang dimaksud pendidik ialah “Tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.” Sedangkan tenaga kependidikan memiliki definisi “Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”

Definisi tersebut diperjelas dengan tugas profesi pendidik dan tenaga kependidikan dalam bagian selanjutnya, Pasal 39, ayat (2): “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.” Dalam prosesnya pendidik sering disebut guru, dimana peran guru tetap membutuhkan bantuan tenaga personalia lain yang biasa dikenal tenaga kependidikan.

Seperti yang tertera pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 39, ayat (1) “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.” Badan Standar Nasional Pendidikan turut menegaskan “Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar dan tenaga kebersihan.” Pernyataan tersebut

merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia yang berkaitan dengan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, No. 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah, No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, No. 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah, No. 25 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Perpustakaan Sekolah/Madrasah, serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.

Menurut PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah “Tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku.” Dengan demikian, kualifikasi guru merupakan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan pendidik melalui pendidikan khusus keahlian.

Pendidik yang ideal ialah pendidik yang profesional. Profesional berarti harus memenuhi kriteria dari segi kualifikasi dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat profesional. Pendidik dapat dikatakan *qualified* jika memenuhi kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Artinya, pendidik pada tiap satuan pendidikan harus memenuhi kualifikasi akademik dengan bidang keilmuan yang relevan dengan bidang studi atau mata



pelajaran yang diajarkan pada lembaga pendidikan sehingga pendidik dapat dinyatakan kompeten dalam bidang pekerjaannya.

Tenaga profesi kependidikan merupakan tenaga profesi yang berkecimpung di tingkat persekolahan, terdiri atas guru, kepala sekolah, konselor, tenaga administrasi sekolah, laboran, pustakawan, dan pengawas sekolah. Berikut definisi masing-masing tenaga profesi kependidikan yang diulas secara ringkas menurut Rugaiyah & Atiek Sismiati (2011: 6), yaitu:

- a. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah;
- b. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin TK/RA, TKLB, SD/MI, SDLB, SMP/MTs, SMPLB, SMA/MA, SMK/MAK, SMALB yang bertaraf reguler, atau tidak dikembangkan menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI).
- c. Konselor adalah tenaga pendidik profesional yang telah menyelesaikan pendidikan akademik strata 1 (S1) program studi bimbingan dan konseling dan program pendidikan profesi konselor dari perguruan tinggi penyelenggara program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi.
- d. Tenaga administrasi sekolah adalah sumber daya manusia di sekolah yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar mengajar, akan tetapi keberadaannya sangat mendukung keberhasilan dalam kegiatan sekolah.
- e. Laboran merupakan petugas non-guru yang membantu guru untuk melaksanakan kegiatan praktikum/peragaan (meliputi penyiapan bahan, membantu pelaksanaan praktikum, serta mengemasi/membersihkan bahan dan alat setelah praktikum). Selain itu laboran merupakan teknisi yang membantu guru dalam melaksanakan KBM yang berupa peragaan atau praktikum.
- f. Pustakawan adalah tenaga kependidikan berkualifikasi serta profesional yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan perpustakaan sekolah.
- g. Pengawas merupakan seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan dasar dan menengah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa standar kualifikasi akademik guru dapat diperoleh melalui dua jalur yaitu kualifikasi akademik melalui pendidikan formal dan kualifikasi akademik melalui uji kelayakan dan kesetaraan.

a. Kualifikasi Akademik Guru melalui Pendidikan Formal

Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal pada semua guru mata pelajaran sebagai berikut. “Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.” Kualifikasi akademik melalui pendidikan formal ditunjukkan dengan dokumen tertulis secara resmi, baik berupa ijazah, sertifikat, piagam, surat keputusan dan surat keterangan. Berkas tersebut diserahkan kepada *accessor* untuk dipertimbangkan nilainya.

b. Kualifikasi Akademik Guru melalui Uji Kelayakan dan Kesetaraan

Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya. Kualifikasi melalui uji kelayakan yang kini dikenal dengan

istilah Pendidikan dan Latihan Profesi guru (PLPG) kemudian dikembangkan menjadi Pendidikan Profesi Guru (PPG).

*National Education Association* (Rugaiyah & Atiek Sismiati, 2011: 7)

menetapkan enam syarat profesi kependidikan bagi guru sebagai berikut.

1. Melibatkan kegiatan intelektual.
2. Menggeluti batang tubuh ilmu khusus.
3. Memerlukan persiapan profesional lama.
4. Memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan.
5. Menjanjikan karier hidup.
6. Menentukan baku (standar sendiri).

Fungsi kualifikasi dan kompetensi guru untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran serta untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tujuannya guna mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidik pada pendidikan SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat diwajibkan memiliki:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- c. Sertifikat profesi guru untuk SMP/MTs

Pendidik pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat diwajibkan memiliki:

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
- b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- c. Sertifikat profesi guru untuk SMA/MA.

Selanjutnya dijelaskan terkait tenaga kependidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

Pada kategori lain, kriteria untuk menjadi kepala SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK meliputi:

- a. Berstatus sebagai guru SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK;
- b. Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SMP/MTs/SMA/MA/SMK/MAK; dan
- d. Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.

## **2. Mekanisme Kualifikasi Akademik**

Konsorsium Ilmu Pendidikan (Sagala, 2013: 25) membagi profesi tenaga kependidikan berdasarkan sudut pandang latar belakang pendidikan menjadi tiga hierarki, yaitu:

1. Tenaga profesional, yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi pendidikan tenaga kependidikan sekurang-kurangnya berpendidikan S-1 atau yang setara, dan memiliki wewenang penuh dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengendalian pendidikan pengajaran dan berwenang membina tenaga kependidikan yang lebih rendah jenjang profesinya;
2. Tenaga semi profesional, yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi pendidikan tenaga kependidikan D-3 atau yang setara, yang telah berwenang mengajar secara mandiri, tetapi masih harus melakukan konsultasi dengan tenaga kependidikan yang lebih tinggi jenjang profesionalnya, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, penilaian, maupun pengendalian pengajaran; dan
3. Tenaga kurang profesional yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi pendidikan tenaga kependidikan D-2 kebawah, yang memerlukan pembinaan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengendalian pendidikan dan pengajaran.

Ketiga profesi tersebut pada akhirnya mengacu pada definisi awal yang menyatakan bahwa tenaga kependidikan sesuai bidang keahliannya bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan untuk semua jenis dan jenjang persekolahan. Pendidik sebagaimana ditegaskan UU No. 14 Tahun 2005 dan UUSPN No. 20 Tahun 2003 merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Mekanisme kualifikasi dalam manajemen secara global menurut Mathis & Jackson (2006: 290-291) mencakup unsur penyelidikan latar belakang. Penyelidikan mungkin terjadi baik sebelum atau sesudah wawancara. Adanya penyelidikan latar belakang guna menghindari pemalsuan latar belakang semisal

gaji di masa lalu, catatan kriminal, atau jabatan sebelumnya. Penyelidikan dilakukan dengan mengecek informasi referensi melalui telepon atau formulir. Lembaga pendidikan biasanya menempatkan kegiatan ini secara fleksibel dan non formal agar karyawan tidak merasa diintimidasi.

Jabatan profesi guru, apabila dikaitkan dengan jenjang jabatan fungsional, hierarki profesional tersebut dapat ditata dalam berbagai tingkatan menurut Sagala, (2013: 27), yaitu:

1. Tenaga profesional penuh mencakup guru pembina, guru pembina tingkat I, guru utama muda, guru utama madya, dan guru utama berpendidikan sekurang-kurangnya sarjana (S-1);
2. Tenaga pembaharu mencakup guru madya, guru madya tingkat I, guru dewasa, dan guru dewasa tingkat I sekurang-kurangnya berpendidikan diploma (D-3);
3. Tenaga kapabel mencakup guru pratama, guru pratama tingkat I, guru utama muda, dan guru muda tingkat I sekurang-kurangnya berpendidikan diploma (D-2). SDM yang menjadi output pendidikan adalah semua lulusan dan pengguna jasa pendidikan.

Spektrum tenaga kependidikan tersebut untuk memenuhi kualitas yang dibutuhkan perlu dididik dan dibina baik dalam pendidikan prajabatan, pendidikan lanjutan, maupun pendidikan dalam jabatan berupa pertumbuhan jabatan.

Dengan demikian, indikator kualifikasi akademik didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, yaitu:

- a. Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai yakni latar belakang pendidikan tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; serta memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1);

- b. Memiliki sertifikasi keahlian baik pada pendidik maupun tenaga kependidikan.
- c. Mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.

### **C. Motivasi Kerja**

#### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Berdasarkan pendapat Jones, et al. (Pinder, 1998: 11) “*work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond a individual’s being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”. Pendapat tersebut dianggap universal karena hanya berfokus pada motivasi kerja namun tidak memberikan spesifikasi perilaku kerja. Kedua, istilah ‘*force*’ dianggap sebagai definisi yang sentral, sehingga Vroom’s (Pinder, 1998: 12) menambahkan pernyataan “*motivation levels to be either weak or strong, varying both between individuals at a particular time as well as within a given individual at different times and under different circumstances*”. Pernyataan ini memperjelas bahwa tingkat motivasi pada tiap individu dapat meningkat dan menurun secara variatif tergantung tiap individual, waktu dan situasi yang tertentu.

Menurut pendapat Pinder, istilah ‘*energetic forces*’ memiliki multi dimensi persepsi, karena teori motivasi dapat berdasarkan pada asas kebutuhan, dorongan, naluri (*curiosity*), serta faktor eksternal lainnya. Namun definisi Jones, et al., tersebut sudah cukup untuk mewakili pengertian motivasi dengan memaknai bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar individu, untuk membentuk perilaku yang berhubungan

dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi kerja. Kekuatan itu tentu bisa berasal dari faktor internal seperti minat, kesehatan atau bahkan dari faktor eksternal seperti kompensasi dan iklim kerja. Selain itu, kekuatan ini tentunya berpengaruh terhadap perilaku dan sikap individu selama bekerja sehingga menjadi penentu keberhasilan suatu pekerjaan.

Dalam kaitannya tentang motivasi kerja guru, dikemukakan oleh Hamzah. B. Uno (2007: 71), “motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berbagai pendapat tersebut pada akhirnya mengarahkan motivasi kerja pada beberapa ciri, antara lain:

- a. Aktivitas yang didasarkan atas dorongan pemenuhan kebutuhan;
- b. Memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu perubahan yang lebih baik;
- c. Dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal;
- d. Bersifat variatif dan kondisional;
- e. Berpengaruh terhadap perilaku dalam pekerjaan sehingga menentukan kualitas dan efektifitas pekerjaan.

## **2. Tujuan motivasi kerja**

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2003: 97) tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;



6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; serta
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Pada intinya optimalisasi motivasi kerja kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan rasa nyaman kemudian meningkatkan produktivitas kerja. Dalam ranah pendidikan, produktivitas kerja guru dan penyelenggara pendidikan menjadi kunci utama efektivitas pembelajaran, oleh karenanya motivasi sebagai salah satu aspek penentu harus diperhatikan

Tingkat motivasi antar individu sangat berbeda karena berbentuk suatu rangsangan dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutermeister (1976: 7) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja personil yaitu “kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*) dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfilment of individual basic needs*).”

Menurut Hasibuan (2003: 86) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Langsung, yaitu motivasi baik secara materiil dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan kerja. Hal ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, atau kenaikan pangkat.
2. Motivasi tidak langsung, yaitu motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang keberhasilan atau kelancaran tugas individu, sehingga karyawan merasa betah dan memiliki spirit untuk melakukan pekerjaan. Seperti ruangan kerja yang nyaman, terang, sejuk atau

suasana kerja yang bersahabat dan hangat yang diciptakan oleh pimpinan yang unggul.

Dengan demikian terdapat beberapa faktor yang berbeda-beda dalam mempengaruhi motivasi kerja individu baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain:

- a. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari diri seseorang seperti: karakter individu, kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, serta keinginan atau harapan di masa depan.
- b. Faktor eksternal berarti faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang namun berasal dari luar individu, seperti: lingkungan kerja, pemimpin beserta kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan dari atasan, dan kompensasi karyawan serta budaya organisasi. Faktor eksternal lain yang lingkupnya lebih besar diantaranya ialah kultur masyarakat yang nantinya akan mempengaruhi penerapan unsur motivasi.

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Malik Riduwan (2002: 66) mengukur motivasi kerja berdasarkan beberapa indikator yang diulas secara singkat, antara lain:

- a. Upah atau gaji yang layak, yang dapat diukur berdasarkan gaji yang memadai atau sesuai dengan standar mutu hidup.
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus atau reward saat bekerja.
- c. Mempertahankan harga diri, yang diukur melalui iklim kerja yang kondusif, persamaan hak, dan kenaikan pangkat.

- d. Memenuhi kebutuhan rohani, dengan memberikan kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinan masing-masing, menghormati kepercayaan tiap individu, dan terkait penyelenggaraan ibadah.
- e. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yang diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki dan tanggung jawab.
- f. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, dan memperhatikan kemampuan, pengalaman, pendidikan serta memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.
- g. Menimbulkan rasa aman pada setiap individu, termasuk dengan memberikan jaminan hari tua, pensiunan, asuransi dan perumahan.
- h. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman dan kondusif.
- i. Memperhatikan kesempatan untuk maju, dengan memberikan upaya pengembangan pegawai melalui, workshop, diklat, kursus atau seminar.
- j. Menciptakan persaingan yang sehat, yang diukur melalui produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir yang jelas, bonus, kinerja pegawai, penghargaan dan hukuman.

Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja dapat dilihat dari implisit motivasi kerja guru yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2007: 72), yaitu:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
- b. Prestasi yang dicapai pendidik dan tenaga kependidikan.
- c. Pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam bertindak.

Keempat indikator tersebut sudah merangkum pendapat sebelumnya seperti kesempatan untuk maju, persaingan yang sehat, produktivitas kerja pegawai serta pemenuhan kebutuhan rohani dan kebutuhan partisipasi. Adapun indikator dari Malik Riduwan (2002) yang lainnya digunakan untuk melengkapi sub indikator atas pendapat selanjutnya. Pendapat Hamzah B. Uno (2007) tersebut dinilai universal dan menyeluruh, sehingga lebih cocok digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat di atas maka motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui tanggung jawab terhadap pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

#### **4. Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori motivasi pada zaman dahulu, modern dan kontemporer. Teori klasik digunakan sebagai dasar berkembangnya teori motivasi pada zaman modern hingga kontemporer. Beberapa teori motivasi yang dikembangkan masing-masing memberikan persepsi atau sudut pandang yang berbeda.

Robbins & Judge (2007: 166-191), memaparkan beberapa teori motivasi dalam organisasi, yang muncul di era modern dan era lampau, antara lain:

- a. *Hierarchy of needs theory.*
  - 1) *Self-actualization. The drive to become what one is capable of becoming.*
  - 2) *Lower-order needs. Needs that are satisfied externally; physiological and safety needs.*
  - 3) *Higher-order needs. Needs that are satisfied internally; social, esteem, and self-actualization needs.*
- b. *Equity theory. A theory that individuals compare their job inputs and outcomes with those to others and then respond to eliminate any inequities.*

- 1) *Distributive justice. Perceived fairness of the amount and allocation of rewards among individuals.*
  - 2) *Organizational justice. An overall perception of what is fair in the workplace, comprised of distributive, procedural, and interactional justice.*
  - 3) *Procedural justice. The perceived fairness of the process used to determine the distribution of rewards.*
  - 4) *Interactional justice. Perceived degree to which an individual is treated with dignity, concern, and respect.*
- c. *Expectancy theory. The strength of a tendency to act in a certain way depends on the strength of an expectation that the act will be followed by a given outcome and on the attractiveness of that outcome to the individual*

Teori kebutuhan (*hierarchy of needs theory*), pertama kali dimunculkan oleh A. H. Maslow (1997) yang membuat hipotesa bahwa setiap orang membutuhkan setidaknya lima kebutuhan pokok manusia yang kemudian diklasifikasikan dari tingkatan rendah hingga tingkatan tinggi dimulai dari kebutuhan fisik, keamanan, sosial (afiliasi), penghargaan dan aktualisasi diri. Aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi apa yang seseorang bisa lakukan. Pada tingkatan rendah terdapat kebutuhan yang memuaskan secara eksternal yaitu kebutuhan psikologi dan keamanan atau keselamatan. Sedangkan pada tingkatan yang lebih tinggi kebutuhan yang memuaskan secara internal berasal dari sosial penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri

Kedua, dari teori ekuitas (*equity theory*) didapatkan suatu konklusi bahwa seseorang akan merasa termotivasi saat menganggap input yang mereka berikan sesuai dengan output yang dihasilkan. Teori ini juga membandingkan antara input pekerjaan dan hasil kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan yang dirasakan.

Dalam teori keadilan, selain keadilan finansial terdapat keadilan dalam distribusi penghargaan organisasional berupa keadilan distributif (*distributive justice*) yaitu rasa keadilan tentang jumlah pemberian penghargaan pada tiap individu. Pada sisi lain terdapat keadilan organisasional (*organizational justice*) yang merupakan persepsi keseluruhan tentang apapun yang dirasa adil dalam organisasi. Selanjutnya dalam teori ekuitas dirumuskan keadilan prosedural (*procedural justice*) dan keadilan interaksional (*interactional justice*). Keadilan prosedural berarti keadilan yang dirasakan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan, sedangkan keadilan interaksional berupa persepsi individu tentang sampai mana seseorang diperlakukan secara bermartabat, penuh perhatian dan rasa hormat.

Menurut Powers, (Mathis & Jackson, 2011: 116) “pandangan individu mengenai nilai adil sangatlah penting untuk hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja karena pengertian seseorang antara ekuitas adalah sebuah pertukaran dan proses perbandingan.” Pengertian ketidakadilan pada individu muncul ketika proses perbandingan menghasilkan ketidakseimbangan antara masukan dan hasil.

Terakhir, teori harapan (*expectancy theory*) menunjukkan akan kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu tergantung dari kekuatan dari harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang menarik pada individu. Teori harapan ini memprediksi seseorang akan memiliki usaha yang tinggi jika merasa ada hubungan yang kuat antara usaha dengan kinerja, penghargaan dan pemenuhan tujuan pribadi.

Beberapa aspek penting dari hubungan perilaku-hasil diungkap oleh Mathis & Jackson (2011: 117) sebagai berikut:

- a. Harapan usaha-kinerja merujuk pada keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
- b. Hubungan kinerja-penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja-penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan
- c. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Para karyawan harus berharap bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik; mereka harus merasa bahwa kinerja tinggi akan menghasilkan penghargaan; dan mereka harus menghargai penghargaan tersebut. Apabila ketiga kondisi tersebut dipenuhi, para karyawan akan termotivasi untuk mencurahkan usaha yang lebih besar.

Teori motivasi begitu banyak dan kompleks jika diterapkan dalam organisasi yang begitu beragam iklim dan SDM yang ada didalamnya. Namun, setidaknya keempat teori di atas dianggap cukup relevan dengan kondisi organisasi saat ini. Pada dasarnya teori motivasi baik secara klasik maupun

kontemporer dimanfaatkan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan untuk menjelaskan bagaimana memotivasi karyawan sehingga meningkatkan produktivitas lembaga.

Lebih lanjut Lunenburg & Ornstein (2000: 109) menjelaskan peran diantaranya tiga teori di atas jika diterapkan dalam lembaga pendidikan.

- a. *Maslow's need hierarchy theory, "these needs are arranged in a prepotency hierarchy. School administrators often use it when analyzing motivational problems in school".*
- b. *Expectancy theory, "helps school administrators explain how behavior is directed. It is concerned with why employees choose certain paths toward obtaining outcomes that will satisfy their needs".*
- c. *Equity theory, "help school administrators understand how employees calculate what they put into the job with what they receive for their performance and compare that with what they perceive others are contributing and receiving as rewards for performance. Inequitable relationships resulting from such calculations cause the equity-sensitive employee to restore equity".*

Peran teori kebutuhan Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan dari karyawan akan diatur dalam tingkatan pra-potensi. Artinya, sebelum potensi dari guru tersebut ditampakkan, analisis kebutuhan ini membantu pihak sekolah mengenalinya. Penyelenggara sekolah juga dinilai Freud sering menggunakannya ketika menganalisis permasalahan-permasalahan motivasi di sekolah

Teori pengharapan berperan untuk membantu penyelenggara sekolah menjelaskan bagaimana perilaku guru yang sebenarnya. Hal ini berhubungan dengan alasan mengapa staff atau guru lebih memilih jalan atau cara tertentu untuk mendapatkan hasil yang memuaskan kebutuhan mereka.

Pada teori keadilan, teori ini digunakan untuk membantu penyelenggara sekolah memahami bagaimana pekerja menghitung apa yang mereka letakkan



pada pekerjaan dengan apa yang mereka terima untuk prestasi mereka dan membandingkan hal bahwa dengan apa yang mereka rasakan terhadap orang lain adalah berkontribusi dan menerima sebagaimana upah atau hadiah dari hasil itu. Hubungan yang tidak adil yang berasal dari penghitungan, menyebabkan sensitivitas kesamaan pekerja untuk memperbaiki keadilan.

#### **D. Hasil Penelitian yang Relevan**

Hasbi (2011: 390) melakukan penelitian dengan judul Peningkatan mutu pendidikan madrasah dalam sistem pendidikan nasional di Kota Palopo tahun 2011-2012 yang menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan dengan tersedianya tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi menurut standar nasional pendidikan, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Hal ini merupakan faktor yang sangat menentukan berlangsungnya proses pembelajaran yang lebih efektif dan mendukung peningkatan mutu kualitas pendidikan.

Kaitannya dengan kualitas layanan madrasah, kualifikasi dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan masih dianggap berpengaruh dalam meningkatkan kualitas layanan madrasah. Fakta tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2011: 71) dengan judul “Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja dosen terhadap kualitas layanan kepada mahasiswa di STAI Darul Ulum Banyuwangi” menyimpulkan bahwa motivasi pendidik memberikan kontribusi positif terhadap kualitas layanan sebesar 41,09% dan sisanya 58,91% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa

motivasi pendidikan memberikan pengaruh kuat terhadap kualitas layanan pada peserta didik.

Hasil penelitian lain ditulis oleh Siti Bariroh (2012) tentang “Pengaruh Faktor Motivasi Guru terhadap Mutu Pelayanan Sekolah Dasar Negeri Sidoarjo” yang menjelaskan adanya beberapa faktor yang memotivasi guru meliputi variabel prestasi, pengakuan keberhasilan, aktualisasi diri, pekerjaan yang menantang dan tingkat tanggung jawab. Dari sekian variabel didapat data sebesar 99,1% untuk mewakili populasi bahwa variabel yang dominan terletak pada variabel prestasi guru. Ini bermakna bahwa dengan menjadikan guru berprestasi maka guru akan termotivasi kemudian meningkatkan mutu pelayanan sekolah.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama sama meneliti tentang kualitas layanan pendidikan. *Independent variabel* (X) penelitian yang sama yaitu kualifikasi akademik pada penelitian Hasbi. Selain itu persamaan *independent variabel* (X) yaitu motivasi pendidik dan tenaga kependidikan pada penelitian Supriyanto & Siti Bariroh. Namun perbedaan penelitian penulis dengan Hasbi terletak pada pendekatan penelitian. Pada penelitian Hasbi, pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

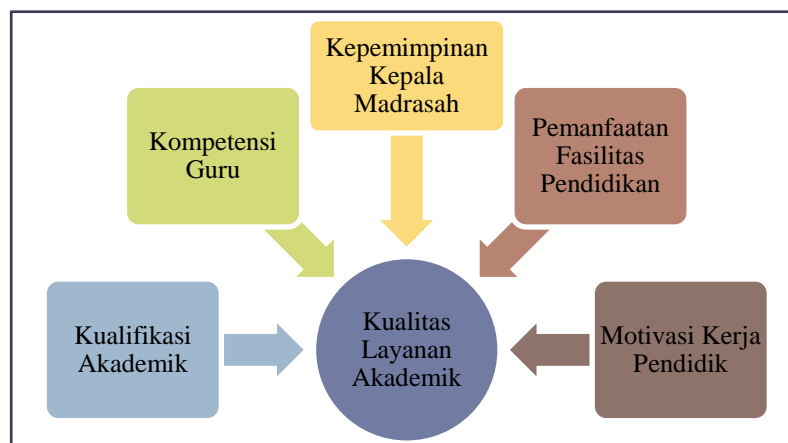
Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Supriyanto & Siti Bariroh terletak pada variabel bebas yang digunakan, serta lokasi dan waktu penelitian yang berbeda. Penelitian penulis menggunakan dua variabel bebas, yaitu kualifikasi akademik dan motivasi, sementara penelitian Supriyanto menggunakan variabel kemampuan dan motivasi. Sementara penelitian Siti Bariroh

menggunakan satu variabel bebas, yaitu motivasi. Hasil penelitian tersebut menjadi tambahan wawasan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kualifikasi dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan madrasah secara spesifik di Yayasan Al-I'arah Playen.

#### **E. Kerangka Konseptual**

Tenaga pendidik dan kependidikan berperan sebagai agen pembelajaran karena merupakan salah satu input vital yang menentukan kualitas layanan pembelajaran. Berdasarkan hasil penelitian yang relevan oleh peneliti sebelumnya dipaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan madrasah ialah kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah dan pemanfaatan fasilitas pendidikan, kemampuan dan motivasi kerja pendidik.

Berikut kerangka struktural faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kualitas layanan akademik.



Gambar 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Layanan Akademik

Aspek kualifikasi akademik dan motivasi kerja yang baik dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dipandang krusial dalam konteks ini sehingga

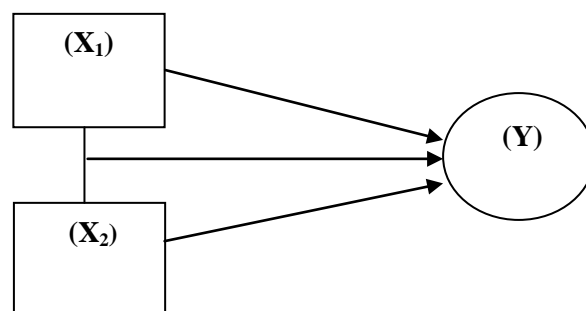
harapannya pemenuhan kebutuhan atas dua faktor tersebut mampu meningkatkan layanan akademik madrasah di yayasan. Kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan mencakup kualifikasi akademis yang diharapkan mampu merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi pendidik pada jenjang dan satuan pendidikan atau mata pelajaran yang diampunya sesuai dengan standar nasional pendidikan yang berlaku.

Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dipandang penting dalam peningkatan kinerja guru yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pendidik, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, serta menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi awal, peningkatan layanan kualitas pendidikan madrasah saat ini tidak dapat ditanggguhkan, karena kondisi objektif madrasah yang masih membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak. Salah satu akar persoalan yang terkait dengan belum optimalnya layanan pendidikan madrasah terletak pada kualifikasi pendidik yang masih minim dan *mismatch*, pendidik dan tenaga kependidikan sering tidak hadir, tidak memenuhi teknis administratif pendidik, serta jumlah tenaga kependidikan yang belum memadai.

Adanya pendidik yang sering absen diduga merupakan indikasi turunnya motivasi kerja pendidik yang turun karena kurangnya reward atau karena dipengaruhi faktor lain. Apabila reward yang diberikan madrasah tidak sesuai standar hal ini dinilai menjadi faktor pemicu turunnya etos dan motivasi kerja yang menyebabkan kualitas layanan madrasah di yayasan turun.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kualifikasi akademik dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan diduga memberikan pengaruh terhadap kualitas layanan madrasah. Kualifikasi akademik pendidik yang standar dan memenuhi standar kelayakan mengajar yang baik akan meningkatkan profesionalisme kerja, sehingga kualitas layanan terhadap peserta didik sesuai standar. Kualifikasi akademik yang tidak standar cenderung mengurangi kompetensi dan profesionalisme pendidik dalam mengajar. Sedangkan motivasi yang kurang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja sehingga layanan akademik ikut menurun. Dengan demikian, adanya standar kualifikasi akademik yang sesuai serta motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang tinggi diharapkan mampu mewujudkan kualitas layanan madrasah yang baik sehingga mampu mengoptimalkan terciptanya lingkungan pendidikan yang nyaman dan berprestasi.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- X<sub>1</sub>: Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- X<sub>2</sub>: Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Y : Kualitas Layanan Akademik

## **F. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan data yang belum sesuai dengan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'anh Playen Gunungkidul.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi korelasi. Menurut Emzir (2008: 29) “Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji atau memverifikasi atau menjelaskan teori, mengidentifikasi kemudian menghubungkan variabel dalam masalah hipotesis, mengobservasi dan mengukur informasi secara numerik, serta melakukan prosedur statistik.” Selanjutnya, penelitian studi korelasi menurut Zechmester (Emzir, 2008: 37) digunakan untuk mengidentifikasi hubungan prediktif dengan menggunakan teknik korelasi atau teknik statistik yang lebih canggih.

Hasil penelitian korelasional juga memiliki implikasi dalam pengambilan keputusan seperti tercermin dalam penggunaan prediksi aktuarial secara tepat. Dalam hal ini, Gay (Emzir, 2008: 38-39) menetapkan tingkatan suatu hubungan antar variabel yang diungkapkan sebagai suatu koefisien korelasi. Tujuan studi korelasional untuk menentukan hubungan antara variabel, atau menggunakan hubungan tersebut untuk membuat prediksi. Semakin tinggi hubungan antar variabel, semakin akurat prediksi yang didasarkan pada hubungan tersebut.

##### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Yayasan Al-I’anh Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2015.

### C. Variabel Penelitian

Menurut Suter (2012: 128) “*variable, refers to any dimension that has two or more changing values*”. (variabel, mengacu pada setiap dimensi yang memiliki dua atau lebih nilai yang berubah atau variasi nilai). Suter (2012: 129) menambahkan terkait beberapa kategori yang sudah menjadi sistem yang berlaku secara umum untuk membedakan jenis umum variabel, diantaranya :

- a. *Independent variable: a variable reflecting a presumed cause and the conditions created (manipulated) by the researcher for comparison*
- b. *Dependent variable: a variable reflecting the presumed effect of the manipulation of an independent variable*
- c. *Attribute.*
- d. *Extraneous.*

Variabel dependen merupakan variabel yang mencerminkan efek diduga dari manipulasi variabel independen. Sedangkan, variabel bebas ialah variabel yang mencerminkan sesuatu yang diduga menjadi penyebabnya serta kondisi yang diciptakan (dimanipulasi) oleh peneliti sebagai bahan perbandingan. Menurut Suter (2012: 128), “*While independent variables are manipulated and dependent variables are measured, intervening variables are internal states (e.g., personality, motivation).*” Hal yang membedakan keduanya yaitu variabel independen dimanipulasi, sedangkan variabel dependen diukur melalui beberapa faktor internal (misalnya, kepribadian, motivasi).

Penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). *Dependent variable* (variabel terikat) diposisikan sebagai variabel yang mendapatkan pengaruh dari *independent variable* (variabel bebas). Selanjutnya dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) *independent variable* (variabel bebas):



kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan (X1) dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan (X2); serta (2) *dependent variable* (variabel terikat): kualitas layanan akademik (Y).

#### **D. Definisi Operasional**

##### **1. Kualitas Layanan Akademik**

Kualitas layanan akademik yaitu derajat atau tingkatan sejauh mana sebuah lembaga atau penyedia layanan memberikan layanan pendidikan yang baik. Dengan makna lain yaitu ukuran kemampuan suatu lembaga pendidikan dalam menyediakan fasilitas, guru yang berkualitas dan pelayanan bagi seluruh *civitas akademik* yang sesuai dengan harapan peserta didik sebagai pengguna layanan untuk memberikan kepuasan yang optimal baik melalui pembelajaran langsung maupun dalam bentuk pelayanan lainnya, seperti pelayanan administratif.

Kualitas layanan akademik dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator utama yang mengacu dari teori SERVQUAL klasik menurut Parasuraman (Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra, & Dadi Adriana, 2008: 69), yaitu: bukti fisik (*tangible*), keandalan (*reliability*), ketanggapan (*responsiveness*), jaminan dan kepastian (*assurance*), serta empati (*empathy*).

##### **2. Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangundangan yang berlaku. Dengan demikian, kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan merupakan keahlian yang

diperlukan untuk melakukan pekerjaan pendidik atau tenaga kependidikan melalui pendidikan khusus keahlian. Kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan mengacu pada tiga indikator utama, yakni : memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, yakni latar belakang pendidikan tinggi sinkron atau sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1); memiliki sertifikasi keahlian; serta mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.

### **3. Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan didasarkan pada beberapa karakteristik, berupa aktivitas yang didasarkan atas dorongan pemenuhan kebutuhan; memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu perubahan yang lebih baik; dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal; bersifat variatif dan kondisional; serta berpengaruh terhadap perilaku dalam pekerjaan sehingga menentukan kualitas dan efektifitas pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi tersebut mengacu pada pendapat Hamzah B. Uno (2007: 72), berupa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan; prestasi yang dicapai pendidik dan tenaga kependidikan; pengembangan diri serta kemandirian dalam bertindak.

## **E. Populasi**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2011: 80), "Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.” Penelitian ini merupakan penelitian populasi dikarenakan semua populasi dalam penelitian ini dapat dijadikan sumber data. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 52 pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I’ anah Playen.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2011:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Angket dalam istilah lain merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden dan hasilnya digunakan untuk memperoleh data dan informasi mengenai kualifikasi akademik, motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dan kualitas layanan akademik madrasah. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Menurut Sukardi (2013: 77) “Kuesioner dikatakan menggunakan item tertutup, apabila peneliti dalam hal ini menyediakan beberapa alternatif jawaban pada kolom yang disediakan, sementara responden tinggal memilih dari jawaban yang ada yang paling mendekati pilihan responden.” Kuesioner jenis ini memiliki jawaban yang dibentuk secara interval dan ordinal dengan menambahkan informasi pembobot.

## G. Instrumen penelitian

### 1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Menurut Sukardi (2013: 75) dijelaskan bahwa instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan ketika peneliti sudah menginjak pada langkah pengumpulan informasi di lapangan. Instrumen penelitian dipersiapkan sebaik mungkin agar data yang diolah lebih sistematis dan mudah. Berdasarkan kajian teori dan definisi operasional yang diajukan, maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angket sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item
1.	Kualitas Layanan Akademik	1. Sarana dan prasarana	1. Kondisi sarana dan prasarana pembelajaran madrasah 2. Lingkungan madrasah yang kondusif	1-4
		2. Keandalan	1. Kemampuan memberikan layanan yang tepat waktu 2. Kemampuan mengontrol perkembangan peserta didik	5-7
		3. Ketanggapan	1. Penanganan dalam menghadapi keluhan peserta didik/wali. 2. Kemampuan memberi layanan prima kepada peserta didik	8-12
		4. Jaminan dan Kepastian	1. Jaminan kualitas madrasah 2. Adanya jaminan sosial bagi personalia madrasah	13-16
		5. Empati	1. Perhatian personal 2. Hubungan komunikasi yang efektif 3. Pemahaman atas kebutuhan individual peserta didik	17-22
2.	Motivasi Kerja pendidik dan tenaga kependidikan	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	1. Disiplin dalam bertugas 2. Pelaksanaan tugas sesuai dengan target 3. Totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan	23-28
		2. Prestasi yang dicapai pendidik dan tenaga kependidikan	1. Spirit untuk terus berprestasi 2. Memiliki jiwa kompetitif	29-32
		3. Pengembangan diri	1. Kemauan untuk berkembang 2. Terus meningkatkan wawasan	33-35
		4. Kemandirian dalam bertindak	1. Mandiri menghadapi tugas 2. Kemampuan menghadapi masalah	36-37
3.	Kualifikasi Akademik dan tenaga kependidikan	1. Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai	1. Memenuhi standar minimal pendidikan 2. Tingkat kesesuaian kompetensi dengan latar belakang pendidikan yang diampu 3. Akreditasi latar belakang pendidikan	38-40
		2. Memiliki sertifikat keahlian mengajar	1. Tingkat kelayakan guru dalam mengajar sesuai dengan sertifikat yang didapat	41
		3. Mengikuti diklat peningkatan kompetensi	1. Tingkat keaktifan mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.	42-43

## 2. Skala Pengukuran

Instrumen penelitian lebih banyak diukur dengan melihat kecenderungan data dan teknik analisis data yang dipakai. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur butir instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala penilaian (*rating scale*). Menurut Zainal Arifin (2011: 242), “Perilaku manusia, baik yang berwujud sikap jiwa, aktivitas, maupun prestasi belajar timbul dalam tingkat-tingkat tertentu. Untuk mengukur hal-hal tersebut digunakan skala penilaian.” Penilaian ini melengkapi jenis pengukuran yang pencatatannya masih kasar, semisal pengukuran dengan daftar cek (*check list*), terlebih pada fenomena yang berkaitan dengan tingkah-laku atau penampilan seseorang. Selanjutnya data yang diperoleh dikategorikan dalam nilai angka.

Setiap instrumen diberikan alternatif pertanyaan dimulai dari hal yang positif sampai pada hal yang negatif. Jawaban setiap item terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Bobot penilaian diberi nilai tertinggi 5 dan nilai terendah 1 untuk pertanyaan positif, dan diberi nilai terbalik untuk pertanyaan negatif.

Tabel 3. Kriteria Bobot Nilai Alternatif *Rating Scale*

Skor pertanyaan		Kualitas Layanan	Kualifikasi Akademik	Motivasi Kerja
Positif	Negatif			
5	1	Sangat memuaskan	Sesuai	Sangat tinggi
4	2	Memuaskan	Kurang sesuai	Tinggi
3	3	Cukup memuaskan	Cukup sesuai	Cukup
2	4	Kurang memuaskan	Tidak sesuai	Rendah
1	5	Tidak memuaskan	Sangat tidak sesuai	Sangat Rendah

## 3. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum angket penelitian digunakan dalam penelitian sesungguhnya, angket tersebut diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan

reliabilitas (kesahihan dan keandalan) instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba sudah diketahui, kemudian dianalisis dan diseleksi item-item yang sah digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji coba dilakukan diluar populasi penelitian sebanyak 20 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

**a. Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 167) "...validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur." Peneliti yang menggunakan instrumen pengambilan data yang disusun sendiri memiliki kewajiban untuk melakukan uji coba terhadap instrumennya, sehingga instrumen tersebut dianggap valid (andal). Suatu alat ukur yang valid, memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya alat ukur yang kurang valid memiliki taraf validitas yang rendah. Instrumen yang sesuai dengan isi dikatakan memiliki validitas isi, sedangkan instrumen yang sesuai dengan aspek yang diukur dikatakan sudah memiliki validitas konstruksi. Alat ukur tersebut dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan validitas isi dan validitas butir.

Menurut Ary, Jacobs, & Ravazieh (2007: 295-296), validitas isi menunjukkan sejauh mana instrumen mencerminkan isi yang dikehendaki. Instrumen disusun dengan membuat kerangka atau kisi-kisi yang merupakan wilayah dari isi yang sedang diukur yaitu kualifikasi akademik, motivasi kerja dan

kualitas layanan akademik. Untuk menguji validitas isi, dilakukan dengan cara mengadakan konsultasi dengan ahli (*expert judgement*), dalam hal ini yaitu dosen pembimbing kemudian setiap item pertanyaan hasil penjabaran indikator variabel diuji dengan menggunakan analisis item.

Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Pengujian validitas instrumen ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$n$  : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum x$  : Jumlah skor butir

$\sum x^2$  : Jumlah skor butir kuadrat

$\sum y$  : Jumlah skor total

$\sum y^2$  : Jumlah skor total kuadrat

Perhitungan tersebut dapat menghasilkan validitas masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitas adalah jika  $r_{xy} \geq r_{tabel}$  korelasi *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Butir pernyataan tersebut dikatakan valid atau sah jika  $r_{hitung} \geq$  dari pada  $r_{kritis}$  (0,300) atau jika  $r_{hitung} \geq$  dari pada  $r_{tabel}$  (0,450). Pengujian validitas instrumen ini menggunakan program SPSS 16.0. Perhitungan tersebut dapat mengetahui validitas masing-masing butir pertanyaan.

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dua kali oleh peneliti pada jenjang waktu dan tempat yang berbeda. Uji validitas pertama, dilakukan pada bulan september 2015, di Yayasan Ponpes Sunan Pandanaran, Ngaglik, Sleman, dengan jumlah total sebanyak 60 responden, dan 64 butir pernyataan. Uji validitas kedua, dilakukan di Yayasan Nur Toha Nglipar, dengan total responden 30 pendidik dan tenaga kependidikan dan 43 butir pernyataan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah semua item	Jumlah item yang tidak valid	No.Item yang tidak valid	Jumlah item valid
Kualitas layanan akademik (Y)	36	18	1,3,4,7,9,11,12,13,14,18,23,25,27,28,29,31,32,36	21
Kualifikasi akademik (X <sub>1</sub> )	7	1	59	6
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	21	9	37,39,43,44,45 52,53,55,56	12

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa butir soal yang gugur/tidak valid sehingga butir soal yang gugur tidak digunakan untuk pengambilan data. Pernyataan yang gugur/tidak valid pada kuesioner tersebut dikarenakan memiliki koefisien korelasi butir total dibawah r tabel (0,444) untuk pendidik, dan (0,632) pada tenaga kependidikan.

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 122) “Reliabilitas merupakan syarat dalam pengujian validitas instrumen.” Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya dan sesuai dengan kenyataan. Uji reliabilitas instrumen dicari dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.



Adapun rumus *Alpha Cronbach* menurut Sugiyono (2007: 365) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

$k$  : mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$  : mean kuadrat keseluruhan

$s_t^2$  : varians total

Menurut pendapat Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki (2004: 352), “indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika harga  $r$  yang dicapai paling tidak mencapai  $\geq 0,60$ ”. Selanjutnya interpretasi reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2012: 89), sebagai berikut:

- |                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| 1) Antara 0,800 – 1,00  | : Sangat tinggi |
| 2) Antara 0,600 – 0,800 | : Tinggi        |
| 3) Antara 0,400 – 0,600 | : Cukup         |
| 4) Antara 0,200 – 0,400 | : Rendah        |
| 5) Antara 0,00 – 0,200  | : Sangat rendah |

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan software SPSS *versi 16.0* ditunjukkan pada output sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Subjek instrumen	Koefisien Alpha	Keterangan
Instrumen Pendidik	0,955	Sangat Tinggi
Instrumen Tenaga Kependidikan	0,977	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, instrumen termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian.

## **H. Teknik Analisa Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2011: 147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan data dengan menyajikan data ke dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram yang didalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai terbanyak), dan simpangan baku. Menurut Sugiyono (2007: 36-37), cara menyusun distribusi frekuensi yaitu:

- a. Menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges*:  $K = 1 + 3,3 \log n$ .
- b. Menghitung rentang data yaitu data terbesar dikurangi dengan data terkecil.
- c. Panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

Selanjutnya, data yang ada dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0. Kemudian, untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel dibuat kategorisasi dengan menentukan skor batas atas dan batas bawah untuk setiap kategori, menurut Saifuddin Azwar (1999:108) sebagai berikut.

Tabel 6. Batasan Kategorisasi

Rumus	Kategori		
	Kualitas Layanan Akademik	Kualifikasi Akademik	Motivasi Kerja
$X > M + 1,5 \text{ SD}$	Sangat memuaskan	Sangat Sesuai	Sangat tinggi
$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	Memuaskan	Sesuai	Tinggi
$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	Cukup memuaskan	Cukup sesuai	Cukup
$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	Kurang memuaskan	Kurang sesuai	Rendah
$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	Tidak memuaskan	Tidak sesuai	Sangat Rendah

Harga Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $S_{di}$ ) dengan rumus sebagai berikut:

Mean ideal  $= \frac{1}{2}$  (skor tertinggi + skor terendah)

Standar Deviasi Ideal  $= \frac{1}{6}$  (skor tertinggi – skor terendah)

Perhitungan skor tertinggi dan terendah berdasarkan jumlah butir dan penskoran. Jumlah pertanyaan pada instrument penelitian adalah  $n$  butir dengan penskoran 1 sampai 5 sehingga skor terendah  $= nx1$  dan skor tertinggi  $= nx5$ .

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis *Kolmogorov Smirnov Test* SPSS. Ketentuan dalam *Kolmogorov Smirnov Test* apabila signifikan  $_{hitung} > 0,05$  berarti data berdistribusi secara normal, sebaliknya apabila taraf signifikansi  $< 0,05$  maka tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah korelasi *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) memiliki hubungan yang linear

secara signifikan. Apabila hubungan antar dua variabel linear, maka kenaikan skor variabel X diikuti dengan kenaikan skor variabel Y. Hubungan ini diuji menggunakan SPSS. Menurut Sutrisno Hadi (2004: 54) rumus yang digunakan untuk menguji linearitas sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = Harga garis regresi

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat Residu

Selanjutnya,  $F_{hitung}$  dikonsultasikan dengan harga  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. Apabila harga  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  maka kedua variabel memiliki pengaruh yang linear. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} >$  dari harga  $F_{tabel}$ , berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus independen). Berdasarkan pendapat Danang Sunyoto (2007: 89-90), uji multikolinearitas menggunakan besaran *tolerance* ( $\alpha$ ) dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* merupakan besaran tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, sedangkan VIF adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (standar deviasi). Apabila angka pada *tolerance* menunjukkan  $> 0,1$  dan VIF menunjukkan  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila

angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan  $< 0,1$  dan VIF menunjukkan  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Regresi Sederhana**

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah serta pengaruh motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah. Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependen, apabila nilai variabel independen dimanipulasi atau diubah. Adapun langkah-langkah kegiatan analisis sebagai berikut:

1. Membuat persamaan garis regresi sederhana. Untuk membuat persamaan garis pada regresi sederhana menurut Tulus Winarsunu (2002: 191) menggunakan rumus persamaan :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (kriterium)

X : Variabel Independen (prediktor)

$\alpha$  : konstanta regresi (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

$\beta$  : ukuran kemiringan garis regresi (koefisien regresi)

Selanjutnya, interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2007: 231), sebagai berikut:

Tabel 7. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

2. Menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2 secara parsial.

Variable bebas (X) dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat apabila: 1) Nilai Sig. < 0,05, dan 2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (uji t parsial). Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

3. Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dengan prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan *software SPSS*. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square)*. Koefisien tersebut dapat dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson yang dikuadratkan ( $R^2$ ).

Adapun rumus Pearson, sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum X - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$N$  : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$  : Jumlah soal butir

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum Y^2$  : Jumlah skor total kuadrat

#### b. Uji Regresi Ganda

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis 3, yaitu: pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik madrasah. Menurut Sugiyono (2007: 275), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel *dependent* (kriterium) apabila dua variabel *independent* (prediktor) dimanipulasi (dinaik-turunkan) nilainya.

Langkah-langkah untuk menganalisis regresi ganda, sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi ganda. Menurut Hartono (2004: 140) berdasarkan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel dependen (terikat yang diprediksikan)

$X_1$  dan  $X_2$  : Variabel independen (bebas)

$\alpha$  : Konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

$\beta$  : ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 untuk mempermudah perhitungan. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Standardized Coefficients*.

2) Menguji hipotesis 3.

Uji hipotesis 3 dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat maka menggunakan uji F dengan ketentuan: 1) Nilai Sig. < 0,05, dan 2)  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

3) Mencari koefisien determinasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat ( $Y$ ) yang dapat dijelaskan pada variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Koefisien korelasi ganda ( $R$ ) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel  $X_1$  dengan  $Y$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ , melainkan hubungan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  secara bersama-sama. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary* (*R Square*). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan adalah *Adjusted* ( $R^2$ ) (koefisien determinasi yang disesuaikan).

Penggunaan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan *Adjusted* ( $R^2$ ) karena nilai tersebut sudah disesuaikan, sehingga penambahan atau pengurangan nilai tergantung pada nilai korelasi antar variabel. Apabila menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan menimbulkan bias, karena apabila variabel bebas ditambah



maka nilai ( $R^2$ ) juga akan bertambah besar. Koefisien korelasi ganda ( $R$ ) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel  $X_1$  dengan  $Y$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ , melainkan hubungan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  secara bersama-sama. Adapun rumus koefisien korelasi ganda ( $R$ ) menurut Sugiyono (2007: 233) sebagai berikut.

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1-yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx1x2}$  : Koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

$r_{yx1}$  : Koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$r_{yx2}$  : Koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_2$  terhadap  $Y$

$r_{x1x2}$  : Koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$

4) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium

a. Sumbangan relatif (SR%)

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi. Rumus yang digunakan untuk menghitung secara manual menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan & Marzuki (2004: 319) yaitu:

$$SR\% X = \frac{b \sum XY}{JK_{reg}} \times 100$$

Keterangan:

SR% X : sumbangan efektif

b : koefisien regresi linear berganda

$\sum XY$  : jumlah produk  $X$  dan  $Y$

$JK_{reg}$  : jumlah kuadrat pada regresi

b. Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif mempertimbangkan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki (2004: 321-322), koefisien determinasi pada korelasi ganda dapat digunakan sebagai perhitungan dalam sumbangan efektif. Rumus untuk menghitung sumbangan efektif secara manual, sebagai berikut.

$$SE\%X = SR\%X \times R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

SE%X : sumbangan efektif

SR%X : sumbangan relatif

$R^2$  : koefisien determinasi korelasi ganda

c. Kriteria penerimaan dan Penolakan Hipotesis.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu:

a)  $H_0$  : kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

$H_a$  : kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

b)  $H_0$  : Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

$H_a$  : Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

c)  $H_0$  : Kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

$H_a$  : Kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

Penerimaan dan penolakan  $H_0$  dapat diperoleh dari interpretasi nilai signifikansi pada teknik analisis statistik apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Menurut Furqon (2004: 227) untuk menguji hipotesis statistik yang dirumuskan adalah  $H_0 : \beta = 0$  dan  $H_a : \beta > \text{atau} < 0$ . Apabila  $\beta = 0$  maka  $H_0$  dapat diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika  $\beta > 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai positif. Apabila  $\beta < 0$ , maka  $H_a$  diterima dengan nilai negatif. Penerimaan dan penolakan  $H_0$  juga dapat diperoleh dari interpretasi nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian studi korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kualifikasi akademik dan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'anah Kecamatan Playen Kabupaten Gunungkidul. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu kualifikasi akademik dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kualitas layanan akademik sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Al-I'anah Playen, yang menaungi lembaga formal dibawahnya, yaitu Madrasah Aliyah Al-I'anah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I'anah. Jumlah responden sebanyak 52 orang terdiri atas 41 pendidik dan 11 tenaga kependidikan. Dalam pencarian data peneliti tidak membedakan responden dari segi usia, jenis kelamin, ataupun faktor pangkat. Semua diperlakukan sama dengan memberikan angket kepada responden secara acak.

#### **B. Analisis Data**

##### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang diperoleh di lapangan dengan menyajikan data ke dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram dan terdapat perhitungan *mean* (rerata), modus (nilai terbanyak), median (nilai tengah), standar deviasi, nilai maksimum serta nilai minimum. Kegiatan analisis dengan

menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*)

Versi 16.0. Berikut hasil perhitungan data menggunakan statistik deskriptif.

**1) Statistik Deskriptif Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-I'annah Playen**

Pertanyaan untuk mengukur kualitas layanan akademik pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari 22 butir dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 52 responden yang terdiri atas 41 pendidik dan 11 tenaga kependidikan. Data hasil penelitian dari 52 responden kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS *versi 16.0*.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.

No	Variabel	Kualitas Layanan Akademik	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	<i>Mean</i>	74,3171	64,5455
2.	<i>Median</i>	77,0000	68,0000
3.	<i>Mode</i>	66,00 <sup>a</sup>	68,00
4.	<i>Std. Deviation</i>	13,39111	16,25647
5.	<i>Variance</i>	179,322	264,273
6.	<i>Minimum</i>	44,00	44,00
7.	<i>Maximum</i>	94,00	89,00
8.	Kelas Interval	6	4
9.	Rentang data	50	45
10.	Panjang Kelas	8	11

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator kualitas layanan akademik tenaga pendidik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualitas Layanan Akademik Tenaga Pendidik Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

No.	Indikator	Pencapaian (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sarana dan prasarana	66,46	56,36
2.	Keandalan	63,08	53,93
3.	Ketanggapan	67,02	62,90
4.	Jaminan dan kepastian	65,12	53,18
5.	Empati	65,36	62,72
Jumlah		65,58	58,67

Persentase pencapaian tiap indikator dari variabel kualitas layanan akademik di atas berdasarkan perolehan skor dalam data penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dengan skor ideal yang menjadi acuan utama penilaian kualitas layanan akademik. Persentase di atas meliputi indikator dalam variabel kualitas layanan akademik tenaga pendidik di Yayasan Al-I'annah Playen yaitu, sarana dan prasarana; keandalan; ketanggapan; jaminan dan kepastian, serta empati. Secara keseluruhan persentase pencapaian kualitas layanan akademik pendidik mencapai 65,58%, sedangkan untuk tenaga kependidikan mencapai 58,67%.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel kualitas layanan akademik pendidik dan tenaga kependidikan dengan 4 langkah. Pertama, menghitung skor minimal ideal ( $Y_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $Y_{\max}$ ) sesuai jumlah butir penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen kualitas layanan akademik pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 22 pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 5, sehingga  $Y_{\min} = 1 \times 22 = 22$ , dan  $Y_{\max} = 5 \times 22 = 110$ . Kedua, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (Y_{\max} + Y_{\min}) = \frac{1}{2} (110 + 22) = 66$ , dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ )

$$= \frac{1}{6} (\text{nilai } Y_{\max} - Y_{\min}) = \frac{1}{6} (110 - 22) = 14,66, \text{ serta } 1,5 \text{ Sdi} = 1,5 \times 14,66 = 22.$$

Ketiga menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 10. Pedoman Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul.

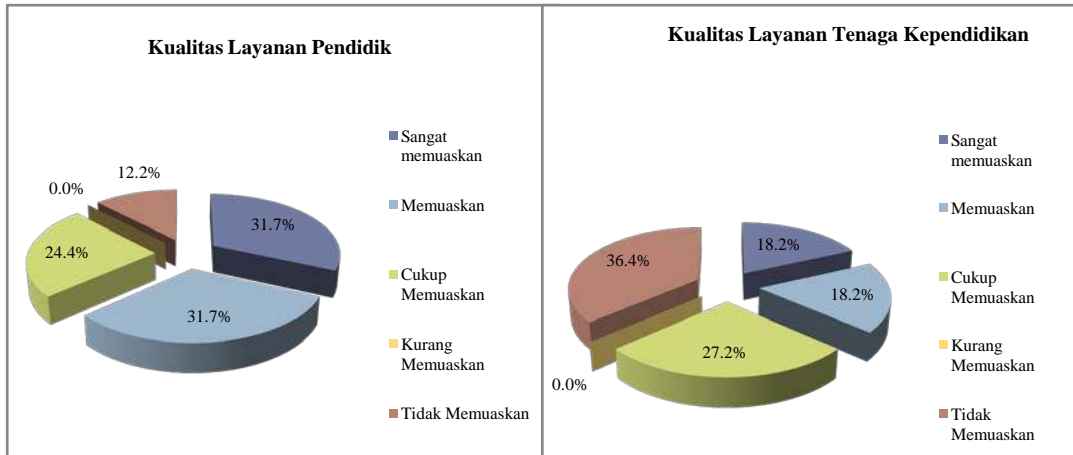
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Score	
			Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat memuaskan	$X > M + 1,5 \text{ SD}$	$X > 77,8$	$X > 81,5$
2.	Memuaskan	$M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$	$70,3 < X \leq 77,8$	$73,2 < X \leq 81,5$
3.	Cukup memuaskan	$M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$	$62,8 < X \leq 70,3$	$64,8 < X \leq 73,2$
4.	Kurang memuaskan	$M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$	$55,3 < X \leq 62,8$	$56,5 < X \leq 64,8$
5.	Tidak memuaskan	$X \leq M - 1,5 \text{ SD}$	$X \leq 55,3$	$X \leq 56,5$

Selanjutnya, membuat kategorisasi kualitas layanan akademik pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul

Tabel 11. Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Frekuensi		Persentase (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan	Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat memuaskan	13	2	31,7	18,2
2.	Memuaskan	13	2	31,7	18,2
3.	Cukup memuaskan	10	3	24,4	27,2
4.	Kurang memuaskan	0	0	0	0
5.	Tidak memuaskan	5	4	12,2	36,4
<b>Jumlah</b>		41	11	100	100

Hasil kategorisasi kualitas layanan akademik pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Kategorisasi Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kualitas layanan akademik tenaga pendidik Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul termasuk dalam kategori memuaskan, dimana mayoritas (lebih dari 50%) pendidik dan tenaga kependidikan memberikan persepsi kualitas layanan akademik tinggi pada Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul. Kualitas layanan akademik yang dimaksud di dalam penelitian ini yaitu kualitas layanan dengan indikator, sarana dan prasarana, keandalan, ketanggapan, jaminan dan kepastian, serta empati. Dengan demikian, apabila masih terdapat pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I'annah Playen yang tidak mampu memberikan kualitas layanan akademik yang memuaskan maka terdapat kemungkinan adanya faktor lain atau indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misal faktor upah, insentif yang diterima, serta kepuasan kerja.



## 2) Statistik Deskriptif Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

Pertanyaan untuk mengukur kualifikasi akademik yang diberikan kepada tenaga pendidik di yayasan Al-I'annah terdiri dari 6 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 52 responden yang terdiri atas 41 pendidik dan 11 tenaga kependidikan. Data hasil penelitian dari 52 responden kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS *versi 16.0*.

Tabel 12. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.

No	Variabel	Kualifikasi Akademik	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	<i>Mean</i>	22,2195	18,7273
2.	<i>Median</i>	23,0000	18,0000
3.	<i>Mode</i>	23,00	15,00
4.	<i>Std. Deviation</i>	2,75238	3,79713
5.	<i>Variance</i>	7,576	14,418
6.	<i>Minimum</i>	15,00	15,00
7.	<i>Maximum</i>	27,00	26,00
8.	Kelas Interval	2	3
9.	Rentang data	12	11
10.	Panjang Kelas	6	4

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator kualifikasi akademik tenaga pendidik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 13. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen

No.	Indikator	Pencapaian (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai	78,37	66,06
2.	Memiliki sertifikat keahlian	67,80	56,36
3.	Mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi	70,73	60,00
Jumlah		74,06	58,67

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut dapat diketahui bahwa persentase pencapaian diantara ketiga indikator kualifikasi akademik pendidik di Yayasan Al-I'annah Playen yaitu, tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dan keaktifan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi baik pada subjek pendidik maupun tenaga kependidikan dinilai cukup. Sedangkan pada indikator kepemilikan sertifikat keahlian untuk tenaga kependidikan dianggap kurang. Hal ini dapat disebabkan faktor tidak adanya sertifikat uji kompetensi yang disyaratkan pada tenaga kependidikan seperti tenaga laboran atau pustakawan. Secara keseluruhan persentase pencapaian kualifikasi akademik mencapai 74,06% untuk pendidik dan 58,67% pada tenaga kependidikan.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel kualifikasi akademik tenaga pendidik dengan 4 langkah. Pertama, menghitung skor minimal ideal ( $Y_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $Y_{\max}$ ) sesuai jumlah butir penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen kualifikasi akademik tenaga pendidik berjumlah 6 pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 5, sehingga  $Y_{\min} = 1 \times 6 = 6$ , dan  $Y_{\max} = 5 \times 6 = 30$ .

Kedua, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ).

Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (Y_{\max} + Y_{\min}) = \frac{1}{2} (30 + 6) = 18$ , dan standar deviasi ideal ( $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{nilai } Y_{\max} - Y_{\min}) = \frac{1}{6} (30 - 6) = 4$ , serta  $1,5 S_{di} = 1,5 \times 4 = 6$ .

Ketiga menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 13. Pedoman Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul.

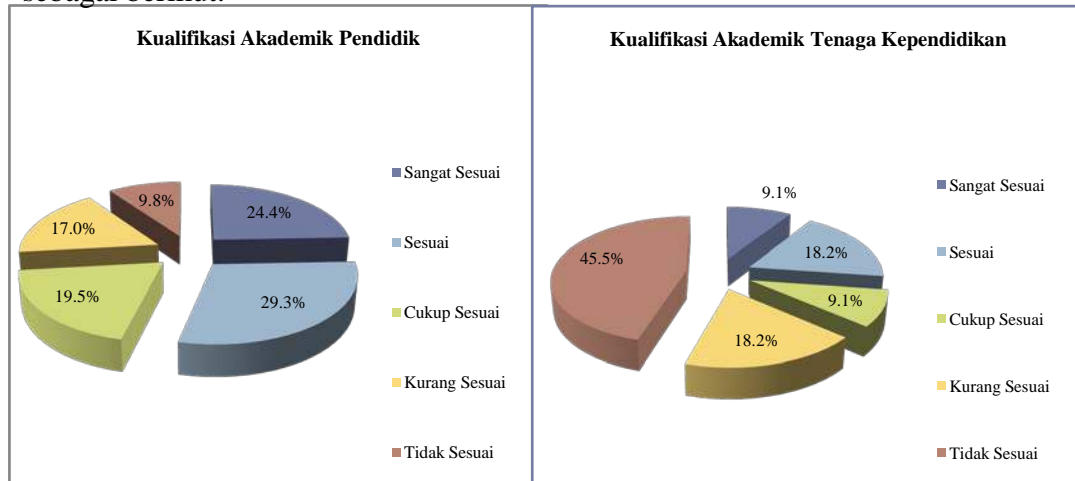
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Score	
			Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat Sesuai	$X > M + 1,5 SD$	$X > 24,0$	$X > 81,5$
2.	Sesuai	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$22,0 < X \leq 24,0$	$73,2 < X \leq 81,5$
3.	Cukup Sesuai	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$20,0 < X \leq 22,0$	$64,8 < X \leq 73,2$
4.	Kurang Sesuai	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$18,0 < X \leq 20,0$	$56,5 < X \leq 64,8$
5.	Tidak Sesuai	$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 18,0$	$X \leq 56,5$

Selanjutnya, membuat kategorisasi kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 14. Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Frekuensi		Persentase (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan	Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat Sesuai	10	1	24,4	9,1
2.	Sesuai	12	2	29,3	18,2
3.	Cukup Sesuai	8	1	19,5	9,1
4.	Kurang Sesuai	7	2	17,0	18,2
5.	Tidak Sesuai	4	5	9,8	45,5
<b>Jumlah</b>		41	11	100	100

Hasil kategorisasi kualifikasi akademik juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 4. Diagram Kategorisasi Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kualifikasi akademik pendidik pada Yayasan Al-I'annah Playen Gunungkidul lebih dari 50% termasuk dalam kategori sesuai dengan memenuhi unsur dalam indikator kesesuaian kualifikasi akademik yang disediakan peneliti, sehingga diharapkan mampu menjadi faktor untuk meningkatkan kualitas pelayanan akademik. Hanya saja, pada aspek tenaga kependidikan masih dianggap lebih dari 50% belum memenuhi unsur kesesuaian kualifikasi akademik, sehingga masih membutuhkan tindak lanjut untuk kembali mengembangkan sumber daya tenaga kependidikan.

Seperti tertera pada penjelasan sebelumnya bahwa ketidaktercapaian kualifikasi akademik disebabkan oleh indikator kepemilikan sertifikat keahlian, sedangkan pada tenaga kependidikan secara umum, mayoritas madrasah menjadikan profesi tersebut sebagai tugas tambahan mengajar. Hal itu yang

menyebabkan peran tenaga kependidikan menjadi tidak maksimal karena dianggap tidak mendapatkan jaminan yang layak.

Berdasarkan observasi awal, dituturkan oleh kepala madrasah di Yayasan Al-I'arah bahwa kualifikasi akademik pendidik banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, atau bahkan belum memenuhi standar minimal pendidikan yang berarti tenaga kependidikan dianggap belum layak dalam melaksanakan tugas pokok dalam profesinya. Pernyataan tersebut terbukti pada aspek tenaga kependidikan dimana lebih dari 63,7% dari tenaga kependidikan dinilai kurang memenuhi unsur pokok kualifikasi akademik, yakni memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, memiliki sertifikat keahlian mengajar, serta mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi.

Namun, berdasarkan data hasil penelitian pada aspek lainnya, sekitar 53,7% pendidik sudah dianggap memenuhi unsur kualifikasi dan layak untuk melaksanakan tugas pokok sebagai pendidik. Hal ini dipengaruhi oleh proses rekrutmen pendidik *fresh-graduate* terus dilakukan agar sirkulasi pendidik terus diperbaharui dan semakin baik. Selain itu pembinaan dari pihak yayasan dengan meningkatkan motivasi juga terus dilakukan untuk memberikan pemantauan sekaligus evaluasi pada seluruh pendidik dalam yayasan.

### **3) Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul**

Pertanyaan untuk mengukur motivasi kerja tenaga pendidik terdiri dari 15 butir dengan skor 1 sampai dengan 5, yang dibagikan kepada 52 responden yang terdiri atas 41 pendidik dan 11 tenaga kependidikan. Data hasil penelitian dari 52 responden kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*.

Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS versi 16.0.

Tabel 16. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul.

No	Variabel	Motivasi Kerja	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	<i>Mean</i>	49,6098	43,9091
2.	<i>Median</i>	50,0000	45,0000
3.	<i>Mode</i>	45,00	54,00
4.	<i>Std. Deviation</i>	9,90928	11,67437
5.	<i>Variance</i>	98,194	136,291
6.	<i>Minimum</i>	27,00	27,00
7.	<i>Maximum</i>	66,00	58,00
8.	Kelas Interval	7	8
9.	Rentang data	39,0	31,0
10.	Panjang Kelas	6	4

Deskripsi selanjutnya adalah presentase pencapaian tiap indikator motivasi kerja tenaga pendidik dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 17. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen

No.	Indikator	Pencapaian (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan	65,60	57,57
2.	Prestasi yang dicapai	66,21	56,81
3.	Pengembangan diri	67,31	57,57
4.	Kemandirian dalam bertindak	65,85	66,36
Jumlah		66,14	58,54

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa persentase pencapaian tiap indikator dari motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I'annah Playen yaitu, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan pendidik 65,60% dan 57,57% pada tenaga kependidikan; prestasi yang dicapai

pendidik 66,21% dan prestasi yang dicapai tenaga kependidikan 56,81%; pengembangan diri pendidik 67,31%, dan 57,57% untuk tenaga kependidikan, terakhir; kemandirian dalam bertindak pendidik 65,85% dan 66,36% pada tenaga kependidikan. Secara keseluruhan persentase pencapaian motivasi kerja pendidik mencapai 66,14% dan motivasi kerja pada tenaga kependidikan 58,54%.

Selanjutnya ialah menentukan kategorisasi untuk variabel kualitas layanan akademik pendidik dengan 4 langkah. Pertama, menghitung skor minimal ideal ( $Y_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $Y_{\max}$ ) sesuai jumlah butir penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 15 pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 5, sehingga  $Y_{\min} = 1 \times 15 = 15$ , dan  $Y_{\max} = 5 \times 15 = 75$ . Kedua, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (Y_{\max} + Y_{\min}) = \frac{1}{2} (75 + 15) = 45$ , dan standar deviasi ideal ( $S_{di} = \frac{1}{6} (\text{nilai } Y_{\max} - Y_{\min}) = \frac{1}{6} (75 - 15) = 10$ , serta  $1,5 S_{di} = 1,5 \times 10 = 15$ . Ketiga menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 18. Pedoman Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul.

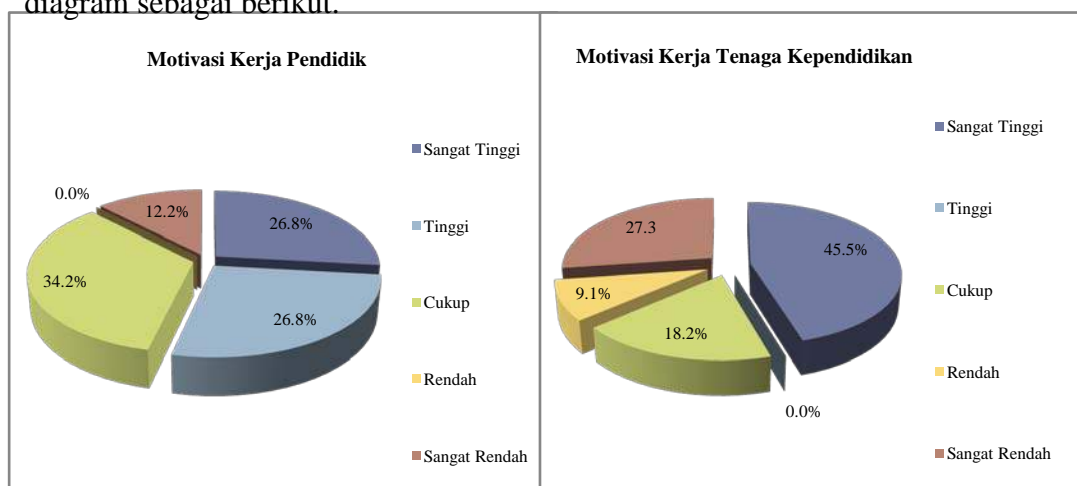
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Range Score	
			Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat tinggi	$X > M + 1,5 SD$	$X > 56,3$	$X > 50,3$
2.	Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$49,8 < X \leq 56,3$	$45,1 < X \leq 50,3$
3.	Cukup	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$43,3 < X \leq 49,8$	$39,9 < X \leq 45,1$
4.	Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$	$36,8 < X \leq 43,3$	$34,8 < X \leq 39,9$
5.	Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 36,8$	$X \leq 34,8$

Selanjutnya, membuat kategorisasi motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul.

Tabel 19. Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Frekuensi		Persentase (%)	
		Pendidik	Tenaga Kependidikan	Pendidik	Tenaga Kependidikan
1.	Sangat Tinggi	11	5	26,8	45,5
2.	Tinggi	11	0	26,8	0,0
3.	Cukup	14	2	34,2	18,2
4.	Rendah	0	1	0,0	9,1
5.	Sangat Rendah	5	3	12,2	27,3
<b>Jumlah</b>		41	11	100,0	100,0

Hasil kategorisasi motivasi kerja tenaga pendidik juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 5. Diagram Kategorisasi Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul keduanya sama-sama berada pada kategori yang cukup tinggi, dimana mayoritas



(lebih dari 50%) pendidik dan tenaga kependidikan merasa memiliki motivasi dan etos dalam melaksanakan pekerjaan di Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul. Motivasi kerja yang dimaksud di dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja yang meliputi unsur, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.

Dengan demikian, apabila masih terdapat pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Al-I'anh Playen yang tidak memenuhi beberapa indikator tersebut maka terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja tenaga pendidik yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misal hubungan kerja yang buruk, kurangnya penghargaan dari atasan, atau faktor eksternal lainnya.

### **C. Uji Prasyarat Analisis**

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. Apabila signifikan hitung  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Ketentuan lain, apabila  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  (1,96) maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas data pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-I'anh Playen Kabupaten Gunungkidul sebagai berikut.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul

Variabel	N		Z <sub>hitung</sub>		Signifikansi		Keterangan
			P	TK	P	TK	
Kualifikasi Akademik (X <sub>1</sub> )	41	11	0,949	0,724	0,329	0,671	Normal
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	41	11	1,274	0,865	0,078	0,443	Normal
Kualitas Layanan Akademik (Y)	41	11	0,798	0,731	0,547	0,659	Normal

Keterangan: **P** : Pendidik  
**TK** : Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kualifikasi Akademik (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), dan Kualitas Layanan Akademik (Y) berdistribusi normal, dimana Sig<sub>hitung</sub> lebih besar dari Sig<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi 5% (0,05). Selain itu, nilai Z<sub>hitung</sub> < Z<sub>tabel</sub> (1,96) yang menyatakan data berdistribusi normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear, yaitu ketika ada kenaikan skor pada variabel X diikuti kenaikan skor pada variabel Y. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang ada pada tabel ANOVA. Apabila signifikan tabel lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05) berarti data tersebut linear. Alternatif kedua, apabila nilai F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> (4,08). Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 dengan melihat pada signifikansi *linearity*. Berikut hasil uji linearitas data pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul

Hubungan Variabel	F <sub>hitung</sub>		Signifikansi		Keterangan
	P	TK	P	TK	
Kualifikasi Akademik (X <sub>1</sub> ) dengan Kualitas Layanan Akademik (Y)	1,079	0,473	0,409	0,800	Linear
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) dengan Kualitas Layanan Akademik (Y)	1,107	0,517	0,411	0,757	Linear

Keterangan: P : Pendidik

TK : Tenaga Kependidikan

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi tabel Kualifikasi Akademik pendidik dan tenaga kependidikan (X<sub>1</sub>) dengan Kualitas Layanan Akademik (Y) lebih besar dari signifikansi 5% (0,05) yang berarti bahwa Kualifikasi Akademik pendidik dan tenaga kependidikan (X<sub>1</sub>) dengan Kualitas Layanan Akademik (Y) dan Motivasi Kerja pendidik dan tenaga kependidikan (X<sub>2</sub>) dengan Kualitas Layanan Akademik (Y) memiliki hubungan yang linear dan signifikan.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji asumsi klasik untuk analisis regresi ganda. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui gejala multikolinearitas atau antar variabel bebas tidak terikat (terbebas dari gejala multikolinearitas). Uji multikolinearitas dapat dicari dengan menggunakan VIF (*variance inflation factor*) dan besaran *Tolerance* (*a*). Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance* (*a*)  $> 0,1$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dan sebaliknya apabila  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance* (*a*)  $< 0,1$  maka terjadi gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul

Variabel	Tolerance		VIF		Keterangan
	P	TK	P	TK	
Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan	0,511	0,409	1,955	2,444	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	0,511	0,409	1,955	2,444	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar kedua subjek penelitian  $> 0,10$  dan nilai VIF pendidik dan tenaga kependidikan  $< 10$  yang berarti bahwa antara variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan tidak terjadi multikolinearitas.

#### D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis 1 dan 2 secara parsial, dan menggunakan analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis 3 secara simultan. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat dihadapkan dengan variabel bebas apabila diubah-ubah.

##### 1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 dengan hasil sebagai berikut.

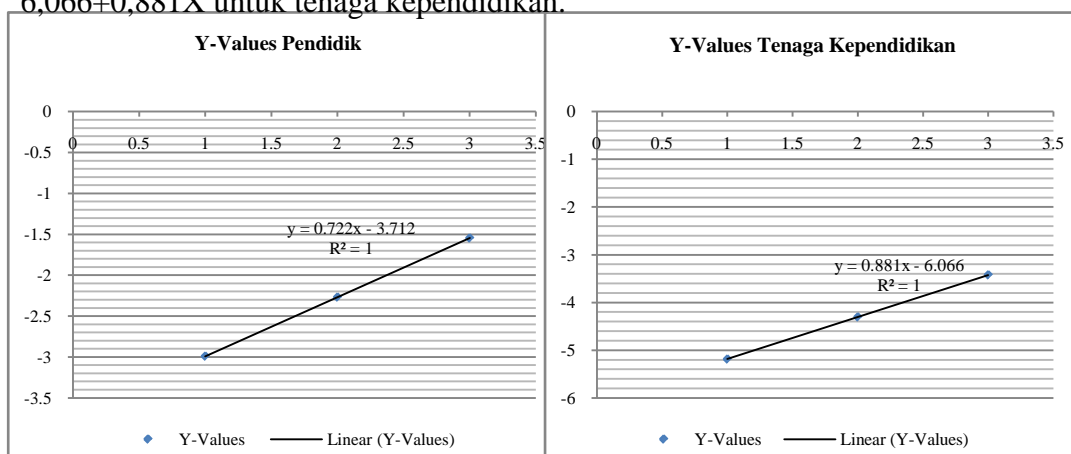
Tabel 23. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I' anah Playen Gunungkidul

Subjek	Koefisien		R	R <sup>2</sup>	t	Keterangan
Pendidik	B <i>Unstandardized</i>	Beta <i>Standardized</i>	0,722	0,521	6,513	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima
	$\alpha = -3,712$ $\beta = 3,512$	0,722				
Tenaga Kependidikan	$\alpha = -6,066$ $\beta = 3,770$	0,881	0,881	0,776	5,578	

Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut.

**a) Membuat Persamaan Garis Regresi Sederhana**

Berdasarkan tabel 23 dapat diketahui bahwa nilai konstanta  $\alpha = -3,712$  (pendidik) dan  $\alpha = -6,066$  (tenaga kependidikan). Nilai koefisien regresi pendidik ( $\beta$ ) = 0,722 dan tenaga kependidikan  $\beta = 0,881$ , sehingga persamaan regresi untuk subjek pendidik adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -3,712 + 0,722X$ ; dan  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -6,066 + 0,881X$  untuk tenaga kependidikan.



Gambar 6. Grafik Persamaan Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I' anah Playen Gunungkidul

Nilai konstanta pendidik ( $\alpha$ ) = -3,712 dan tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = -6,066 dan keduanya bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka  $\hat{Y}$  akan bernilai -3,712 dan -6,066. Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik yang sesuai. Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -3,712 dan -6,066.

Nilai koefisien regresi untuk kualifikasi akademik bernilai positif sebesar 0,722 (pendidik) dan 0,881 (tenaga kependidikan) yang berarti apabila kualifikasi akademik pendidik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,722 poin. Begitu juga, apabila kualifikasi akademik tenaga kependidikan meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat 0,881 poin dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap.

Persamaan regresi di atas menginterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi kualifikasi akademik pendidik sebesar 0,722 dinilai memiliki keeratan pengaruh yang kuat terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Sedangkan, nilai koefisien regresi variabel kualifikasi akademik tenaga kependidikan sebesar 0,881 termasuk kategori sangat kuat dalam pengaruhnya terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

#### **b) Menguji Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *versi 16.0* menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) < 0,05 baik pada pendidik maupun subjek tenaga kependidikan, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik

yayasan. Selain itu, hasil analisis tabel 22 menunjukkan nilai  $t_{hitung} (6,513) > t_{tabel} (1,683)$ . pada subjek pendidik dan  $t_{hitung} (5,578) > t_{tabel} (1,796)$  untuk tenaga kependidikan, keduanya sama-sama menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c) Mencari Koefisien Determinasi antara Prediktor (X) dan Kriteria (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari SPSS *versi 16.0* diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,722 (pendidik) dan 0,881 (tenaga kependidikan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,509 (pendidik) 0,776 (tenaga kependidikan) yang berarti bahwa kualifikasi akademik memberikan kontribusi pendidik (50,9%) dan tenaga kependidikan (77,6%) terhadap kualitas layanan akademik. Sisanya, sebanyak 49,1% (pendidik) dan 22,4% (tenaga kependidikan) ditentukan oleh faktor lainnya.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul**

$H_0$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pendidik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 16.0* dengan hasil sebagai berikut.

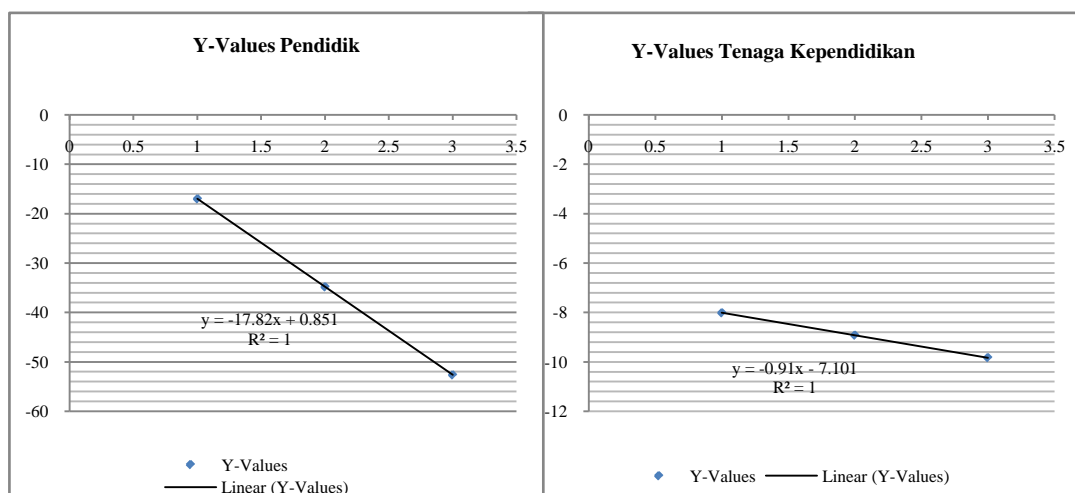
Tabel 24. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I'arah Playen Kabupaten Gunungkidul.

Subjek	Koefisien		R	R <sup>2</sup>	t	Keterangan
Pendidik	B <i>Unstandardized</i>	Beta <i>Standardized</i>	0,851	0,724	10,104	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima
	$\alpha = -17,289$ $\beta = 1,150$	0,851				
Tenaga Kependidikan	$\alpha = 8,921$ $\beta = 1,267$	0,910	0,910	0,828	6,574	

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**a) Membuat Persamaan Garis Regresi Sederhana**

Berdasarkan tabel 24 dapat diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) = -17,289 (pendidik) dan ( $\alpha$ ) = 8,921 (tenaga kependidikan). Nilai koefisien regresi sebesar  $\beta = 0,851$  (pendidik) dan  $\beta = 0,910$  (tenaga kependidikan), sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -17,289 + 0,851X$  (pendidik) dan  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = 8,921 + 0,910X$  (tenaga kependidikan).



Gambar 7. Grafik Persamaan Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'arah Playen Gunungkidul



Nilai konstanta pendidik ( $\alpha$ ) = -17,289 bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = -17,289$ . Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh motivasi kerja pendidik yang sesuai. Sedangkan konstanta pada tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = 8,921 bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = 8,921$ . Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -17,289 (pendidik) dan berada di atas titik 0 tepatnya di titik 8,921 (tenaga kependidikan).

Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,851 (pendidik) dan 0,910 (tenaga kependidikan) yang berarti apabila motivasi kerja pendidik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,851 poin. Begitu juga, apabila motivasi kerja tenaga kependidikan meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat 0,910 poin dengan syarat nilai motivasi kerja tetap. Berdasarkan persamaan regresi di atas nilai koefisien motivasi kerja pendidik sebesar 0,851 dan tenaga kependidikan sebesar 0,910, keduanya dinilai memiliki keeratan pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

#### **b) Menguji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *versi 16.0* menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) < 0,05 baik pada pendidik maupun subjek tenaga kependidikan, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik

yayasan. Selain itu, hasil analisis tabel 22 pada subjek pendidik menunjukkan nilai  $t_{hitung} (10,104) > t_{tabel} (1,683)$ . Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai  $t_{hitung} (5,578) > t_{tabel} (1,796)$  yang bermakna,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**c) Mencari Koefisien Determinasi antara Prediktor (X) dan Kriteria (Y)**

Berdasarkan hasil analisis SPSS *versi 16.0* diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,851 (pendidik) dan 0,910 (tenaga kependidikan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,724 (pendidik) dan 0,828 (tenaga kependidikan) yang berarti bahwa motivasi kerja pendidik memberikan kontribusi 72,4% terhadap kualitas layanan akademik dan sebanyak 27,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan motivasi kerja tenaga kependidikan menyumbang sebesar 82,8% dan 17,2 sisanya ditentukan aspek lain.

**3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'alah Playen Kabupaten Gunungkidul**

$H_0$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'alah Playen Kabupaten Gunungkidul.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I'alah Playen Kabupaten Gunungkidul.

Pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi ganda dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. adapun hasil analisis adalah sebagai berikut.

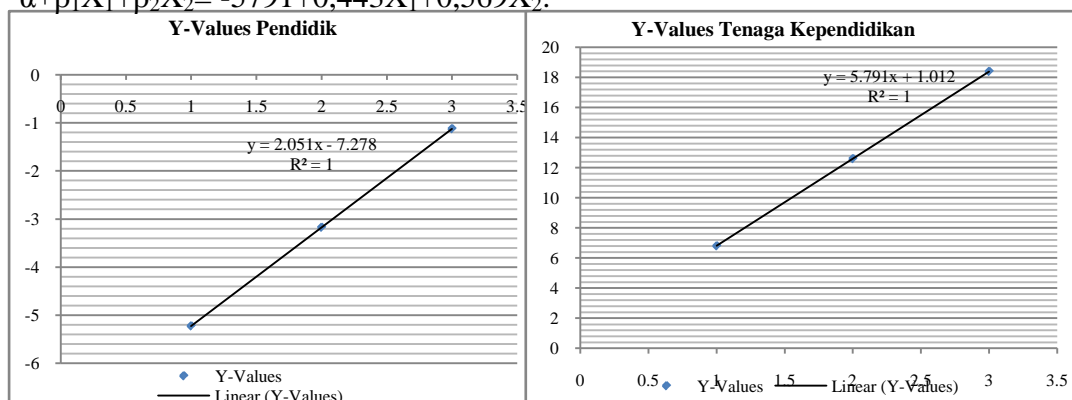
Tabel 25. Rangkuman Hasil Regresi Ganda Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

Subjek	Variabel	Koefisien			F	R	R <sup>2</sup>	Keterangan
Pendidik	Kualifikasi Akademik	B		Beta	58,630	0,869	0,755	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima
		<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>					
	Motivasi Kerja	$\alpha = 2,051$	$\beta_1 = 1,210$	$\beta_1 = 0,249$				
$\beta_2 = 0,915$		$\beta_2 = 0,677$						
Tenaga Kependidikan	Kualifikasi Akademik	$\alpha = -5,791$	$\beta_1 = 1,898$	$\beta_1 = 0,443$	39,517	0,953	0,908	
			Motivasi Kerja	$\beta_2 = 0,792$				

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a) **Membuat Persamaan Garis Regresi Ganda**

Berdasarkan pada tabel 25 dapat diketahui nilai konstanta pada subjek pendidik ( $\alpha$ ) = 2,051 dan ( $\alpha$ ) = -5,791 pada subjek tenaga kependidikan. Selain itu subjek pendidik memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1 = 0,249$  dan  $\beta_2 = 0,677$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = 2,051 + 0,249X_1 + 0,677X_2$ . Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1 = 0,443$  dan  $\beta_2 = 0,792$ , sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = -5791 + 0,443X_1 + 0,569X_2$ .



Gambar 8. Grafik Persamaan Regresi Ganda Variabel Kualifikas Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'annah Playen Gunungkidul.

Konstanta pada pendidik ( $\alpha$ ) = 2,051 dan bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y}= 2,051$ . Sedangkan nilai konstanta tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = -5,791 serta bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = -5,791$ . Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan yang sesuai. Titik potong garis regresi ganda berada di atas titik 0 tepatnya di titik 2,051 (pendidik). berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -5,791 (tenaga kependidikan).

Nilai koefisien regresi pendidik dan tenaga kependidikan, keduanya bernilai positif baik pada variabel kualifikasi akademik maupun motivasi kerja. Hal itu dapat diinterpretasikan apabila kualifikasi akademik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,249 poin (pendidik) dan mengalami peningkatan sebesar 0,443 poin (tenaga kependidikan) dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap. Begitu pula pada variabel motivasi kerja, apabila mengalami peningkatan 1 poin, maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,677 poin (pendidik) dan sebesar 0,569 (tenaga kependidikan).

Berdasarkan persamaan regresi ganda di atas, dapat dilihat taraf keeratan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat pada tabel berikut.

Tabel 26. Interpretasi Hubungan Antar Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat secara Simultan.

No	Subjek	Variabel	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	Pendidik	Kualifikasi Akademik	$\beta_1 = 0,249$	Rendah
2.		Motivasi Kerja	$\beta_2 = 0,677$	Kuat
3.	Tenaga Kependidikan	Kualifikasi Akademik	$\beta_1 = 0,443$	Sedang
4.		Motivasi Kerja	$\beta_2 = 0,569$	Sedang

Tingkat hubungan antar variabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kualitas layanan akademik ialah variabel motivasi kerja pendidik, sedangkan yang paling rendah yaitu variabel kualifikasi akademik pendidik.

#### b) Menguji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *versi 16.0* nilai Sig. kualifikasi akademik pendidik (0,033); motivasi kerja pendidik (0,000); kualifikasi akademik tenaga kependidikan (0,029); motivasi kerja tenaga kependidikan (0,029) < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Hasil analisis tabel 24, subjek pendidik memiliki nilai  $F_{hitung} (58,63) > F_{tabel} (3,24)$  yang bermakna  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai  $F_{hitung} (39,51) > F_{tabel} (4,46)$  sehingga variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan signifikan dan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

#### c) Mencari koefisien determinasi $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ .

Berdasarkan hasil analisis SPSS *versi 16.0* diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,869 (pendidik) dan 0,953 (tenaga kependidikan) dan

koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,755 (pendidik) dan 0,908 (tenaga kependidikan) yang berarti bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik memberikan kontribusi 75,5% terhadap kualitas layanan akademik yayasan dan sebanyak 24,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan memberikan kontribusi sebesar 90,8%, dan 9,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain.

#### 4. Mengetahui Sumbangan setiap Prediktor terhadap Kriteria.

Hasil perhitungan  $SR\%X$  dan  $SE\%X$  per variabel sebagai berikut.

Tabel 27. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Subjek	Variabel	R <sup>2</sup>	JK Reg	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Pendidik	Kualifikasi Akademik (X <sub>1</sub> )	0,755	7172,878	23,8%	18,0%
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )			76,2%	57,6%
Total				100,0%	75,5%
Tenaga Kependidikan	Kualifikasi Akademik (X <sub>1</sub> )	0,908	2642,727	43,0%	39,1%
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )			57,0%	51,8%
Total				100,0%	90,8%

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'lah Playen Kabupaten Gunungkidul

Hasil uji regresi sederhana pada variabel kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ )= -3,712 (pendidik) dan ( $\alpha$ )= -6,066 (tenaga kependidikan). Nilai koefisien regresi pendidik ( $\beta$ )= 0,722 dan tenaga kependidikan ( $\beta$ )= 0,881,

sehingga persamaan regresi untuk subjek pendidik adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -3,712 + 0,722X$ ; dan  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -6,066 + 0,881X$  untuk tenaga kependidikan.

Nilai konstanta pendidik ( $\alpha$ ) = -3,712 dan tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = -6,066 dan keduanya bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X dari kedua subjek tersebut tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = -3,712$  dan -6,066. Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik yang sesuai. Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -3,712 dan -6,066.

Nilai koefisien regresi kualifikasi akademik bernilai positif sebesar 0,722 (pendidik) dan 0,881 (tenaga kependidikan) yang berarti apabila kualifikasi akademik pendidik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,722 poin. Begitu juga, apabila kualifikasi akademik tenaga kependidikan meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat 0,881 poin dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap.

Nilai koefisien regresi kualifikasi akademik tenaga kependidikan sebesar 0,881 termasuk kategori sangat kuat pengaruhnya terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Sedangkan koefisien regresi kualifikasi akademik pendidik sebesar 0,722 dinilai memiliki keeratan pengaruh yang kuat terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Nilai Sig. (0,000) < 0,05 baik pada subjek pendidik maupun tenaga kependidikan, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Pengaruh kualifikasi akademik

pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik juga dapat dianalisis melalui besaran nilai  $t_{hitung} 6,513 > t_{tabel} 1,683$  (pendidik) dan  $t_{hitung} 5,578 > t_{tabel} 1,796$  (tenaga kependidikan), yang bermakna,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Korelasi (R) sebesar 0,722 (pendidik) dan 0,881 (tenaga kependidikan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,509 (pendidik) dan 0,776 (tenaga kependidikan). Dengan demikian, kualifikasi akademik pendidik memberikan kontribusi 50,9% terhadap kualitas layanan akademik dan sebanyak 49,1% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan kualifikasi akademik tenaga kependidikan member kontribusi sebesar 77,6% terhadap kualitas layanan akademik dan 22,4% sisanya dipengaruhi oleh aspek lain.

Sebagaimana pendapat Parasuraman (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra, 2005: 121) bahwa faktor penting yang mendukung kualitas layanan ialah kinerja (*performance*) produk atau jasa, dan harapan (*expectations*) yang sesuai. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2006: 263) bahwa dalam proses regenerasi dalam mengalokasikan tanggung jawab dibutuhkan kesesuaian sumber daya manusia, terutama kesesuaian orang dengan pekerjaan. Seperti yang disampaikan dalam Konsorsium Ilmu Pendidikan (Sagala, 2013: 25) yang membagi hierarki kualifikasi profesi dalam pendidikan menjadi tiga, yakni: 1) tenaga professional; 2) tenaga semi professional, serta; 3) tenaga kurang professional. Pendapat di atas didukung oleh hasil penelitian Hasbi (2011: 390) yang menyatakan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat



ditentukan dengan tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi menurut standar nasional pendidikan.

Hasil penelitian oleh Mohammad Mahfud Effendi (2008: 7) turut menjelaskan bahwa ketidaklayakan pendidik dalam mengajar dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas bukan tanpa sebab, banyak faktor yang mempengaruhi, misalnya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan (non-pendidikan atau latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu) atau dengan profesi tenaga kependidikan, jumlah mata pelajaran yang diampu, kesibukan, tidak mampu merancang dan melaksanakan serta mengevaluasi pembelajaran.

Kualifikasi akademik dan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan akan mempengaruhi proses pembelajaran. Dengan minimnya pengetahuan dan pemahaman terhadap teori, metode dan strategi pembelajaran, pendidik cenderung menggunakan pembelajaran satu arah sehingga tingkat efektifitasnya rendah.

Hal itu turut berlaku pada profesionalitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dalam rangka meningkatkan daya saing kualitas pendidikan diperlukan pembelajaran yang lebih efektif, dan dipadu antara dimensi pengetahuan dengan dimensi proses kognitif pembelajarannya di dalam domain empat pilar pendidikan. Strategi pembelajaran secara terus menerus harus dikaji sehingga dalam pembelajaran tersebut membuat peserta didik aktif berkreatifitas, menyenangkan, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif.

Hal tersebut akan mudah dicapai apabila kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan yang diartikan sebagai kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan tugas profesi, selalu dan terus menerus dikembangkan serta ditingkatkan. Karena kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan yang rendah akan berdampak pada kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas profesinya, serta dalam memberikan kualitas layanan akademik, misalnya: 1) pengetahuan tentang strategi pembelajaran, 2) pengelolaan kelas khususnya interaksi pembelajaran, 3) motivasi untuk berprestasi, dan 4) komitmen profesi dan etos kerja menjadi tinggi. Oleh karena itu kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu aspek yang cukup penting untuk dijadikan pertimbangan dalam menciptakan kualitas layanan akademik yang memuaskan sehingga meningkatkan kualitas dan daya saing pendidikan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I'nanah Playen Kabupaten Gunungkidul**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap kualitas layanan akademik di yayasan hasil hipotesis menunjukkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) = -17,289 (pendidik) dan ( $\alpha$ ) = 8,921 (tenaga kependidikan). Nilai koefisien regresi sebesar  $\beta$  = 0,851 (pendidik) dan  $\beta$  = 0,910 (tenaga kependidikan), sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = -17,289 + 0,851X$  (pendidik) dan  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = 8,921 + 0,910X$  (tenaga kependidikan).

Nilai konstanta pendidik ( $\alpha$ ) = -17,289 bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X=0) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = -$

17,289. Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh motivasi kerja pendidik yang sesuai. Sedangkan konstanta pada tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = 8,921 bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y}=8,921$ . Titik potong garis regresi sederhana berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -17,289 (pendidik) dan berada di atas titik 0 tepatnya di titik 8,921 (tenaga kependidikan).

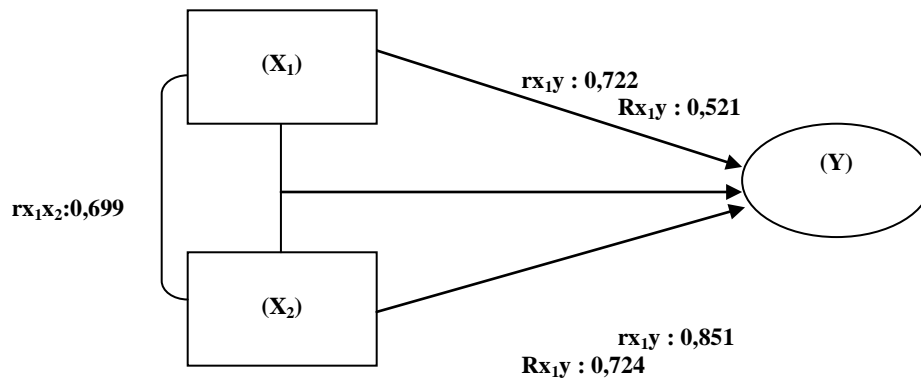
Nilai koefisien untuk motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,851 (pendidik) dan 0,910 (tenaga kependidikan) yang berarti apabila motivasi kerja pendidik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,851 poin. Begitu juga, apabila motivasi kerja tenaga kependidikan meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat 0,910 poin dengan syarat nilai motivasi kerja tetap. Berdasarkan persamaan regresi di atas nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja pendidik (0,851) dan tenaga kependidikan (0,910), keduanya dinilai memiliki keeratan pengaruh yang sangat kuat terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

Nilai Sig. (0,000) < 0,05 baik pada pendidik maupun subjek tenaga kependidikan, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Selain itu, hasil analisis menggunakan uji t pada subjek pendidik menunjukkan nilai  $t_{hitung} (10,104) > t_{tabel} (1,683)$ . Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai  $t_{hitung} (5,578) > t_{tabel} (1,796)$  yang bermakna,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

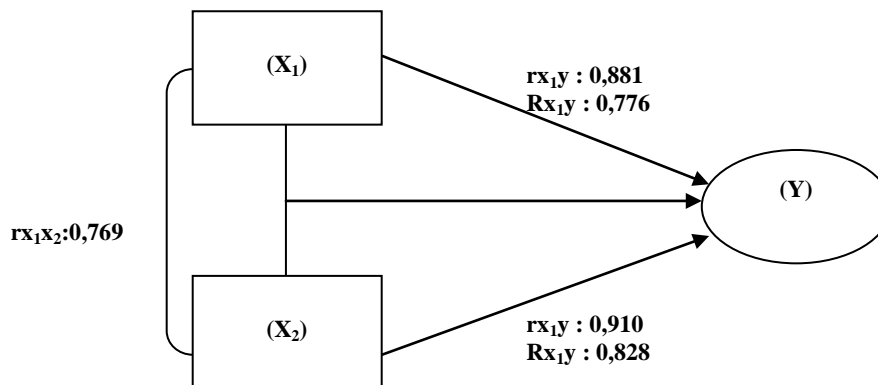
Koefisien korelasi (R) motivasi kerja sebesar 0,851 (pendidik) dan 0,910 (tenaga kependidikan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,724 (pendidik) dan 0,828 (tenaga kependidikan) yang berarti bahwa motivasi kerja pendidik memberikan kontribusi 72,4% terhadap kualitas layanan akademik dan sebanyak 27,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan motivasi kerja tenaga kependidikan menyumbang sebesar 82,8% dan 17,2 sisanya ditentukan aspek lain.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kualitas layanan akademik berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dapat terlihat dari tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai pendidik dan tenaga kependidikan, pengembangan diri yang baik serta kemandirian dalam bertindak.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, sebanyak 27,6% (pendidik) dan 17,2% (tenaga kependidikan) kualitas layanan akademik dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut diantaranya kompensasi, aktualisasi diri, kompetensi, serta karakteristik pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutermeister (1976: 7) tentang faktor yang mempengaruhi motivasi, yakni "*physical working condition, social working condition, dan fulfillment of individual basic needs.*" Pendapat itu diperkuat oleh Hasibuan (2003: 86) yang membagi dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu motivasi langsung (pujian, penghargaan, tunjangan tambahan atau kenaikan pangkat), dan motivasi tidak langsung (fasilitas, dan suasana tempat kerja).



Gambar 9. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I' anah Playen.



Gambar 10. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I' anah Playen.

### 3. Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Di Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan hasil analisis data, kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kualitas layanan akademik yayasan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai konstanta pada subjek pendidik ( $\alpha$ ) = 2,051 dan ( $\alpha$ ) = -5791 pada subjek tenaga kependidikan. Selain itu subjek pendidik memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1 = 0,249$  dan  $\beta_2 = 0,677$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = 2,051 + 0,249 X_1 + 0,677 X_2$ .

Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1=0,443$  dan  $\beta_2=0,792$ , sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = -5791 + 0,443X_1 + 0,569X_2$ .

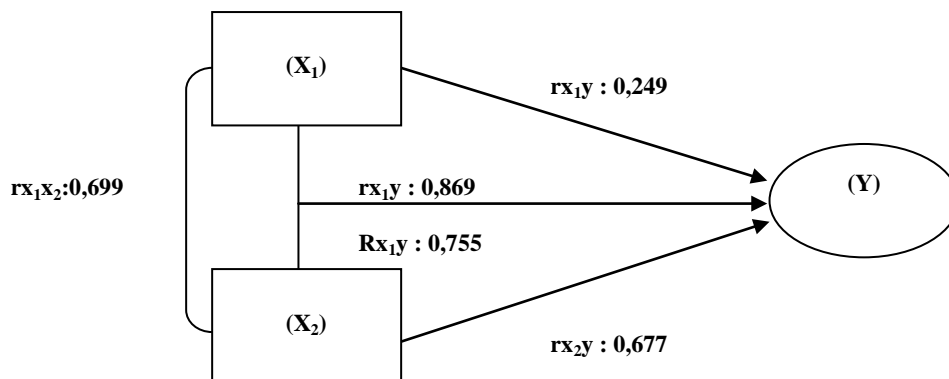
Konstanta pada pendidik ( $\alpha$ ) = 2,051 dan bersifat positif yang berarti apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = 2,051$ . Sedangkan nilai konstanta tenaga kependidikan ( $\alpha$ ) = -5791 serta bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = -5791$ . Dengan demikian kualitas layanan akademik akan mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan yang sesuai. Titik potong garis regresi ganda berada di atas titik 0 tepatnya di titik 2,051 (pendidik). berada di bawah dari titik 0, tepatnya di titik -5791 (tenaga kependidikan).

Nilai koefisien regresi pendidik dan tenaga kependidikan, keduanya bernilai positif baik pada variabel kualifikasi akademik maupun motivasi kerja. Interpretasinya, apabila kualifikasi akademik meningkat 1 poin maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,249 poin (pendidik) dan mengalami peningkatan sebesar 0,443 poin (tenaga kependidikan) dengan syarat nilai kualifikasi akademik tetap. Begitu pula pada variabel motivasi kerja, apabila mengalami peningkatan 1 poin, maka kualitas layanan akademik akan meningkat sebesar 0,677 poin (pendidik) dan meningkat sebesar 0,569 poin (tenaga kependidikan). Tingkat hubungan antar variabel berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kualitas

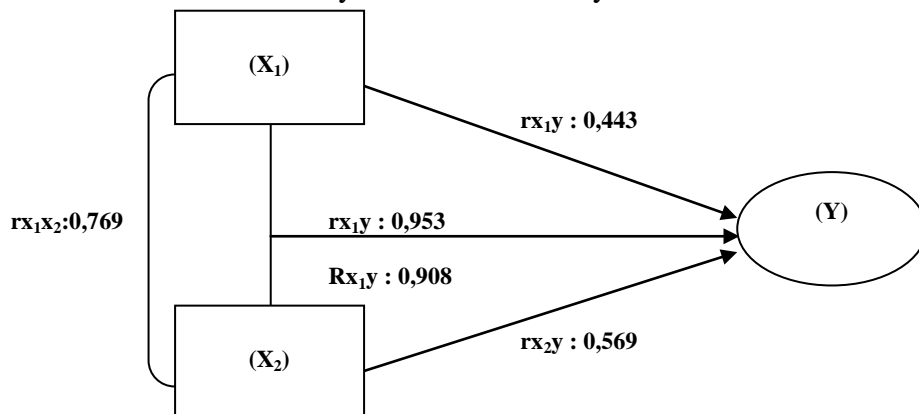
layanan akademik ialah variabel motivasi kerja pendidik, sedangkan yang paling rendah yaitu variabel kualifikasi akademik pendidik.

Nilai Sig. kualifikasi akademik pendidik (0,033); motivasi kerja pendidik (0,000); kualifikasi akademik tenaga kependidikan (0,029); motivasi kerja tenaga kependidikan (0,029) < 0,05 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas layanan akademik yayasan. Hasil analisis selanjutnya guna mengetahui pengaruh signifikansi diketahui bahwa pada subjek pendidik nilai  $F_{hitung}$  (58,63) >  $F_{tabel}$  (3,24) yang bermakna  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan pada subjek tenaga kependidikan nilai  $F_{hitung}$  (39,51) >  $F_{tabel}$  (4,46) sehingga variabel kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan signifikan dan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik yayasan.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,869 (pendidik) dan 0,953 (tenaga kependidikan) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,755 (pendidik) dan 0,908 (tenaga kependidikan) yang berarti bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik memberikan kontribusi 75,5% terhadap kualitas layanan akademik yayasan dan sebanyak 24,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Sedangkan kualifikasi akademik dan motivasi kerja tenaga kependidikan memberikan kontribusi sebesar 90,8%, dan 9,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain.



Gambar 11. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I' anah Playen.



Gambar 12. Kerangka Korelasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I' anah Playen.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas layanan akademik. Kualifikasi akademik pendidik yang baik terlihat dari kesesuaian latar belakang pendidikan, memenuhi standar minimal pendidikan, serta memiliki bukti kelayakan mengajar. Dengan kurangnya pemenuhan terhadap kriteria tersebut kualitas layanan akademik dianggap kurang terjamin karena pendidik dianggap tidak memenuhi kelayakan sehingga kinerjanya dalam memberikan layanan menjadi dipertanyakan. Sedangkan pada tenaga kependidikan, kualifikasi dianggap mampu mendorong seseorang untuk memiliki



suatu keahlian atau kecakapan khusus termasuk dalam bidang administrasi pendidikan. Asumsinya, dengan tidak terpenuhinya kualifikasi akademik tenaga kependidikan, pemenuhan tugas pokok dalam profesinya menjadi tidak maksimal, dikarenakan kurangnya kecakapan pegawai.

Motivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang rendah juga akan mempengaruhi kualitas layanan akademik yang rendah. Pelaksanaan tugas yang tidak disiplin, tidak adanya sikap totalitas, tidak memiliki integritas, kredibilitas, serta tanggung jawab yang rendah menyebabkan pemberian layanan terhadap peserta didik kian buruk. Sebaliknya, apabila motivasi pendidik dan tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan kemauan untuk berkembang, terus meningkatkan wawasan, mandiri dalam menghadapi masalah, serta memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi, maka kualitas layanan akan membaik.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, sebanyak 24,5% (pendidik) dan 9,2% (tenaga kependidikan) kualitas layanan akademik dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut diantaranya kepuasan kerja, umpan balik, serta kesesuaian antara harapan dan kepuasan konsumen. Pendapat Parasuraman (Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra, 2005: 121) tentang *expected services* dan *perceived services* yang menentukan persepsi baik atau buruknya kualitas layanan. Mathis & Jackson (2006: 71) menambahkan “memberikan layanan pelanggan yang sangat baik menjadi sebuah pendekatan lain untuk meningkatkan kinerja kompetitif organisasional.” Dalam hal ini, interaksi dengan pelanggan juga menjadi alternatif timbal balik dari penyedia jasa untuk merangsang layanan yang baik. Selain hal itu, aspek kompetensi juga

mempengaruhi kualitas layanan akademik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ermelinda Yosefa Awe, Nyoman Dantes, & I Wayan Lasmawan (2014: 11) yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik yang berdampak pada kualitas layanan akademik pada suatu lembaga pendidikan.

Kualitas layanan akademik merupakan salah satu prasyarat untuk dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Uraian di atas menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas dapat terwujud apabila aspek yang mempengaruhi, seperti kualifikasi akademik serta motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dijamin agar mampu meningkatkan mutu layanan sehingga memberikan hasil belajar yang berkualitas. Kondisi di atas turut mengindikasikan adanya pembenahan terhadap kualitas layanan yang meliputi kualifikasi akademik, dan motivasi kerja agar ditata secara bertahap sesuai dengan prioritas program agar mampu bersaing menghadapi tantangan global.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Segi usia, masa kerja, jenis kelamin, status, kondisi geografis serta faktor pangkat tidak diambil datanya, sehingga tidak dapat diketahui perbedaan berdasarkan variasi antar variabel yang dirasakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan dari segi-segi tersebut.
2. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah yang terbatas, yakni sebanyak 52 orang secara keseluruhan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subjek dengan jumlah yang besar.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kualifikasi akademik pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I' anah Playen Gunungkidul. Nilai koefisien regresi pendidik  $\beta$  (0,722) dan koefisien regresi tenaga kependidikan  $\beta$  (0,881). Kualifikasi akademik pendidik memberikan sumbangan efektif sebesar 18,0%, sedangkan kualifikasi akademik tenaga kependidikan berkontribusi sebesar 39,1% terhadap kualitas layanan akademik yayasan.
2. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I' anah Playen Gunungkidul. Nilai koefisien regresi pendidik  $\beta$  (0,851), dan koefisien regresi tenaga kependidikan  $\beta$  (0,910). Motivasi kerja pendidik memberikan sumbangan efektif sebesar 57,6%, sedangkan motivasi kerja tenaga kependidikan memberi kontribusi sebesar 51,8% terhadap kualitas layanan akademik yayasan.
3. Kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan akademik di Yayasan Al-I' anah Playen Gunungkidul. Subjek pendidik dan tenaga kependidikan keduanya memiliki nilai

koefisien regresi dengan arah positif sebesar  $\beta_1$  (0,249);  $\beta_2$  (0,677), dan subjek tenaga kependidikan dengan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1$  (0,443) dan  $\beta_2$  (0,792). Secara bersama-sama kualifikasi akademik dan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan efektif sebesar 75,5% (pendidik) dan 90,8% (tenaga kependidikan).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan penulis antara lain:

1. Kualifikasi akademik dinilai masih kurang, baik pada pendidik maupun tenaga kependidikan, terutama dalam indikator kepemilikan sertifikat keahlian. Implikasi penelitian ini diharapkan adanya peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan antara lain dengan mengikuti program studi lanjut baik untuk pendidik maupun tenaga kependidikan.
2. Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam kondisi yang cukup baik, oleh karena itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan, dengan:  
a) memberikan peluang bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan karir, dan b) meningkatkan kesejahteraan, memberikan imbalan jasa yang wajar dan profesional, serta rasa aman dalam melaksanakan tugas.
3. Penelitian ini hanya sebatas pada data yang diperoleh dari angket, karena itu perlu dilakukan penelitian yang mengungkap secara kualitatif terkait kualifikasi akademik, motivasi kerja dan kualitas layanan akademik madrasah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade. (2014). *Guru, Kunci Kualitas SDM Indonesia*. [online]. Diakses dari <http://news.okezone.com/read/2014/02/21/373/944764/guru-kunci-kualitas-sdm-indonesia>, pada tanggal 2 Januari 2015, pukul 14:24.
- Amat Jaedun & Ishartiwi. (2012). Survei Tingkat Kepuasan Konsumen terhadap Kualitas Pelayanan Publik Bidang Pendidikan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional LPPM UNY*. [online]. Diakses dari <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/lain-lain/drs-amat-jaedun-mpd/Kepuasan%20Layanan%20Pendidikan.pdf>, pada tanggal 27 Januari 2015, pukul 14:27.
- Asep Mohammad Ridwan. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Pemanfaatan Fasilitas Pendidikan Terhadap Mutu Layanan Akademik Pada Madrasah Aliyah Negeri Di Kabupaten Cianjur. [online]. Diakses dari, [repository.upi.edu/.../2/T ADP\\_0909913 Abstract.pdf](http://repository.upi.edu/.../2/T ADP_0909913 Abstract.pdf). Skripsi: tidak diterbitkan.
- Badan Pusat Statistik. (2012). *Jumlah Sekolah, Guru, dan Murid Madrasah Aliyah (MA) di bawah Kementrian Agama Menurut Provinsi, 2005-2013*. [online]. Diakses dari [http://www.bps.go.id/tab\\_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id\\_subyek=28&notab=11](http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=28&notab=11), pada tanggal 29 Januari 2015, pukul 14:40.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. (2015). *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. [online]. Diakses dari <http://bsnp-indonesia.org>, pada tanggal 22 Juni 2015, pukul 15:53.
- Buchari Alma. (2008). *Manajemen Corporate & Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Buraidah. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X. *Tesis*, PPs-Gunadarma. [online] Diakses dari [http://gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel\\_94104015.pdf](http://gunadarma.ac.id/library/articles/postgraduate/psychology/Artikel_94104015.pdf), pada tanggal 20 Desember 2014, pukul 14:33.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.
- David Wijaya. (2012). *Pemasaran Jasa Pendidikan*. Jakarta: Salemba Empat

- Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Emzir. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ermelinda Yosefa Awe, Nyoman Dantes & I Wayan Lasmawan. (2014). Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar (SD) Di Kecamatan Bajawa, Kabupaten Ngada. *Jurnal Penelitian Pascasarjana UNDIKSHA*. [online] Diakses dari [http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal\\_pendas/article/view/1129](http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_pendas/article/view/1129) pada tanggal 27 Januari 2015, pukul 14:31.
- Fandy Tjiptono & Gregorius Chandra. (2005). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset
- Fandy Tjiptono, Gregorius Chandra & Dadi Adriana. (2008). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI
- Furqon. (2004). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- H.A Moenir. (1997). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartono. (2004). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P).
- Hasbi. (2011). Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional di Kota Palopo Tahun 2011-2012. *Jurnal Diskursus Islam* [online]. Diakses dari <http://www.uin-alaudhin.ac.id/download-Jurnal%20Diskursus%20Islam%20Vol%201%20No%203%20Desember%202013.55-69.pdf>, pada tanggal 25 Desember 2014, pukul 13:11.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

- I Nyoman Rinala, I Made Yuana & I Nyoman Natajaya. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Genesha* Volume 4 Tahun 2013. [online]. Diakses dari [http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/916/666](http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/916/666), pada tanggal 1 Januari 2015, pukul 11:54.
- J.S Badudu & Sutan Mohammad Zain. (2001). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kemendikbud. (2014). *Hari Guru Nasional 2014 dan HUT PGRI Ke-69 Guru, Kunci Pencapaian Revolusi Mental*. [online]. Diakses dari <http://kemdikbud.go.id/kemdikbud/siaranpers/3519>, pada tanggal 2 Januari 2015, pukul 14:20.
- Kementrian Agama RI. (2014). *Statistik Pendidikan Islam*. [online]. Diakses dari [http://emispendis.kemenag.go.id/emis2014/emis\\_dh/dh2014/index.php](http://emispendis.kemenag.go.id/emis2014/emis_dh/dh2014/index.php), pada tanggal 28 Januari 2015, pukul 14:31.
- Leenders, Michiel R. et al. (2006). *Purchasing and Supply Management*. New York: The Mc Graw Hill Companies
- Lunenburg, Fred C. & Allan C. Ornstein. (2000). *Educational Administration; Concepts and Practices*. United States: Wadsworth
- Malik Riduwan. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mohammad Mahfud Effendi. (2008). *Analisis Kualifikasi dan Kompetensi Profesi Guru serta Upaya Pengembangannya dalam Menyikapi UU Guru-Dosen* (Studi di Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Malang). [online]. Diakses dari [http://research-report.umm.ac.id/research/download/abstract/researchreport\\_297.pdf](http://research-report.umm.ac.id/research/download/abstract/researchreport_297.pdf), pada tanggal 3 Januari 2015, pukul 13:30.
- Mulyasa. E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perengki Susanto. (2012) Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Merek Lembaga terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Jurnal TINGKAP* Vol. VIII No. I. [online]. Diakses dari <http://ejournal.fip.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/viewfile/1771/112>, pada tanggal 27 Januari 2015, pukul 13:37.
- Pinder, Craig C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. United States: Prentice-Hall.

- Rambat Lupiyoadi & A. Hamdani. (2008). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. Canada: Pearson Education
- Rugaiyah & Atiek Sismiati. (2011). *Profesi Kependidikan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Sagala, Syaiful. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Saifuddin Azwar. (1999). *Reliabilitas dan Validitas: Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha
- Sampara Lukman. (2000). *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siti Bariroh. (2012). *Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Guru terhadap Mutu Pelayanan Sekolah Dasar Negeri, di Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo*. [online]. Diakses dari <http://www.slideshare.net/fkipunigres/analisis-pengaruh-faktor-motivasi-guru-terhadap-mutu-pelayanan-sekolah-dasar-negeri-di-kecamatan-waru-kabupaten-sidoarjo-13009646>, pada tanggal 3 Januari 2014, pukul 14:04.
- Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supriyanto. (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Dosen Terhadap Kualitas Layanan Kepada Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 1 No. 1. [online]. Diakses dari <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2m/article/view/1323/1414> pada tanggal, 01 Januari 2015, pukul 16:44
- Suter, W. Newton. (2012). *Introduction to Educational Research*. California: Sage Publications, Inc.
- Sutermeister, Robert A. (1976). *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Book Company.



- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Ummul Hidayati, dkk. (2006). *Survey Aspirasi Masyarakat tentang Otonomi Pendidikan di Madrasah*. [online]. Diakses dari <http://balitbangdiklat.kemenag.go.id/sinopsis-hasil-penelitian/pendidikan-keagamaan/27-survey-aspirasi-masyarakat-tentang-otonomi-pendidikan-di-madrasah.html>, pada tanggal 2 Januari 2015, pukul 13:21.
- West-Burnham, John. (1997). *Managing Quality in School*. London: Pearson Education
- Zainal Arifin. (2011). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Zeithaml, Valarie A. & Mary Jo Bitner. (2004). *Service Marketing: Integrating Customer Focus Across The Firm*. New York: The McGraw-Hill Companies.

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**  
**UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS**

## **ANGKET UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

Yogyakarta, 27 September 2015

Yth. Ibu/Bapak Pendidik (Guru)

Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I' anah

Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I' anah Playen”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian terlampir guna uji instrumen.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Fina D Bahiyyah

## Angket Penelitian Tenaga Pendidik

### A. Identitas Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  
☐ Pria ☐ Wanita
3. Bekerja di :  
☐ MTs ☐ MA
4. Usia Ibu/Bapak saat ini :  
☐ < 17 Tahun ☐ 40-49 Tahun  
☐ 18-28 Tahun ☐ > 50 Tahun  
☐ 29-39 Tahun
5. Tingkat pendidikan terakhir yang Ibu/Bapak selesaikan :  
☐ SMP ☐ S1  
☐ SMA ☐ S2  
☐ D3
6. Bidang Mata Pelajaran yang diampu Ibu/Bapak:  
☐ IPA ☐ Seni atau Olahraga  
☐ IPS ☐ Lain-Lain (sebutkan) ....  
☐ Keagamaan
7. Jurusan pendidikan terakhir Ibu/Bapak:  
☐ IPA ☐ Seni atau Olahraga  
☐ IPS ☐ Lain-Lain (sebutkan) ....  
☐ Keagamaan
8. Akreditasi jurusan dari pendidikan terakhir Ibu/Bapak:  
☐ Diakui ☐ B  
☐ Disamakan ☐ A  
☐ C
9. Status ketenagaan :  
☐ Honorer ☐ Non-PNS Bersertifikasi  
☐ Non-PNS ☐ PNS Bersertifikasi  
☐ PNS
10. Tingkat pendapatan (per bulan) :  
☐ < Rp. 500.000 ☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 ☐ > Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000

11. Ibu/Bapak mengetahui mengenai madrasah Al-I'anah dari ... .

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Teman atau keluarga        | <input type="checkbox"/> Surat Kabar                |
| <input type="checkbox"/> Rekomendasi tempat bekerja | <input type="checkbox"/> Lain-Lain (sebutkan) ... . |
| <input type="checkbox"/> Iklan                      |   |

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah identitas Ibu/Bapak dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
3. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

**Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia.**

1. Ketersediaan media pembelajaran (seperti: buku, alat peraga, laboratorium, komputer) dalam menunjang kegiatan pembelajaran Ibu/Bapak di madrasah.
  - a. Sangat lengkap
  - b. Lengkap
  - c. Cukup lengkap
  - d. Kurang lengkap
  - e. Tidak lengkap
2. Kelengkapan media pembelajaran (seperti: buku, alat peraga, laboratorium, komputer) dalam menunjang kegiatan pembelajaran Ibu/Bapak di madrasah.
  - a. Sangat lengkap
  - b. Lengkap
  - c. Cukup lengkap
  - d. Kurang lengkap
  - e. Tidak lengkap
3. Kenyamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat nyaman
  - b. Nyaman
  - c. Cukup nyaman
  - d. Kurang nyaman
  - e. Tidak nyaman
4. Keamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Cukup aman
  - d. Kurang aman
  - e. Tidak aman
5. Ruang guru mendukung Ibu/Bapak untuk bekerja.
  - a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung
6. Ibu/Bapak sering terlambat memasuki ruang kelas.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
7. Ibu/Bapak mengakhiri pelajaran sebelum waktu ditetapkan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
8. Ibu/Bapak terbiasa menunda-nunda tugas.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
9. Ibu/Bapak mengecek kemajuan nilai ujian dan tugas peserta didik.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

10. Ibu/Bapak mengingat dengan baik kemajuan prestasi dan kemampuan peserta didik.
- a. Seluruh kelas
  - b. Hampir semua
  - c. Sebagian besar
  - d. Sebagian kecil
  - e. Saya memiliki banyak kesibukan
11. Ibu/Bapak membuat grafik atau gambaran perkembangan kemajuan peserta didik tiap kelas.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
12. Proses pelayanan administrasi madrasah.
- a. Sangat cepat
  - b. Cepat
  - c. Cukup cepat
  - d. Lambat
  - e. Sangat lambat
13. Penanganan Ibu/Bapak terhadap keluhan peserta didik.
- a. Sangat cepat
  - b. Cepat
  - c. Cukup cepat
  - d. Lambat
  - e. Sangat lambat
14. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi yang dibutuhkan peserta didik.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
15. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan peserta didik saat ada masalah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
16. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan wali saat ada masalah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
17. Ibu/Bapak memahami cara menggunakan media pembelajaran.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
18. Ibu/Bapak mempersiapkan media pembelajaran yang dibutuhkan untuk mengajar.
- a. Selalu
  - d. Pernah



- b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - e. Tidak pernah
19. Ibu/Bapak memanfaatkan media pembelajaran yang ada selama mengajar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
20. Ibu/Bapak berusaha agar peserta didik menggunakan sarana belajar seoptimal mungkin.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
21. Ibu/Bapak mengajar dengan menggunakan standar yang ditetapkan madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
22. Ibu/Bapak belajar sebelum mengajar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
23. Ibu/Bapak terkadang bersikap jujur selama bekerja di madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
24. Ibu/Bapak terbiasa mengambil sumber belajar dari internet dan surat kabar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
25. Peningkatan prestasi peserta didik yang diajar di madrasah.
- a. Sebulan sekali
  - b. Triwulan sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Setahun sekali
  - e. Tidak pernah berprestasi
26. Sistem asuransi kesehatan yang diberlakukan madrasah.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
27. Pendapat Ibu/Bapak tentang sistem ijin yang diberlakukan madrasah
- a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Cukup adil
  - d. Kurang adil
  - e. Tidak adil

28. Pendapat Ibu/Bapak tentang sistem cuti yang diberlakukan madrasah
- Sangat adil
  - Adil
  - Cukup adil
  - Kurang adil
  - Tidak adil
29. Keaktifan peserta didik selama Ibu/Bapak mengajar.
- Seluruh siswa dikelas
  - Sebagian besar
  - Setengah kelas
  - Sebagian kecil
  - Tidak aktif
30. Peserta didik mengumpulkan tugas yang diberikan Ibu/Bapak dengan tepat waktu.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
31. Peserta didik pernah terlihat bosan saat Ibu/Bapak sedang mengajar.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
32. Seandainya terjadi keterlambatan pembayaran gaji kepada Ibu/Bapak.
- Tidak berangkat ke madrasah
  - Berangkat, tetapi tidak mengajar
  - Merasa malas ketika mengajar
  - Mengeluh terus menerus
  - Tidak masalah
33. Ibu/Bapak sering menceritakan hal negatif madrasah kepada pihak lain.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
34. Ibu/Bapak menyapa ramah dengan seluruh warga madrasah setiap bertemu.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
35. Sikap Ibu/Bapak apabila ada rekan kerja yang terkena musibah atau sakit.
- Selalu menjenguk
  - Menitipkan sumbangan saja
  - Tergantung situasi pekerjaan
  - Mendoakan saja
  - Sekedar tahu karena sibuk
36. Ibu/Bapak berusaha menjalin hubungan baik dengan warga madrasah.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
37. Keadaan komunikasi di madrasah tempat Bapak/Ibu bekerja.
- Sangat harmonis
  - Sedang harmonis
  - Sedikit harmonis
  - Sering meributkan hal sepele
  - Tidak harmonis

- b. Baik-baik saja
  - c. Tergantung situasi kantor
  - e. Sering terjadi pertengkaran besar
38. Sikap Ibu/Bapak dengan siswa yang berprestasi.
- a. Memberikan penghargaan
  - b. Mengucapkan selamat
  - c. Tergantung tingkatan prestasi
  - d. Biasa saja
  - e. Sekedar tahu karena sibuk
39. Sikap Ibu/Bapak dalam menghadapi keluhan siswa.
- a. Berusaha memecahkan masalah
  - b. Sebagai pendengar
  - c. Tergantung situasi pekerjaan
  - d. Biasa saja
  - e. Sekedar tahu karena sibuk
40. Peserta didik yang bermasalah sering melampaui batas kesabaran Ibu/Bapak.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
41. Ibu/Bapak pernah tidak hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (diklat, rapat, sakit).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
42. Ibu/Bapak mengikuti do'a dan apel pagi bersama peserta didik.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
43. Ibu/Bapak lebih suka memakai *dresscode* yang santai ketika mengajar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
44. Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
45. Ibu/Bapak berusaha menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
46. Ibu/Bapak memiliki rencana kerja yang menyeluruh setiap bulan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

47. Ibu/Bapak berusaha mengevaluasi kesalahan di setiap hasil pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
48. Sikap Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah
- a. Menyelesaikan dengan sempurna
  - b. Yang penting selesai
  - c. Tergantung situasi pekerjaan
  - d. Terkadang tidak menyelesaikan
  - e. Sering tidak mengumpulkan tugas
49. Ibu/Bapak merasa takut dihukum/dipecat apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
50. Ibu/Bapak sering protes apabila dikenai sanksi yang berasal dari kesalahan sepele.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
51. Ibu/Bapak mengikuti berbagai lomba atau kegiatan yang melibatkan kompetisi antar pendidik/tenaga kependidikan madrasah (seperti: lomba karya ilmiah).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
52. Pengalaman Ibu/Bapak menjadi guru berprestasi.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
53. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi kompetisi yang dapat diikuti.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
54. Perasaan Ibu/Bapak apabila rekan kerja memperoleh prestasi.
- a. Merasa tertantang
  - b. Merasa senang
  - c. Biasa saja
  - d. Kurang memiliki minat
  - e. Tidak berminat sama sekali
55. Ibu/Bapak berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan dibidang yang sudah dikuasai.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

- c. Kadang-Kadang
56. Ibu/Bapak mengikuti diklat peningkatan kompetensi pendidik/tenaga kependidikan.
- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Pernah       |
| b. Sering        | e. Tidak pernah |
| c. Kadang-Kadang |                 |
57. Ibu/Bapak mengikuti diklat/seminar/workshop/lokakarya.
- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| a. Sebulan sekali  | d. Setahun sekali         |
| b. Triwulan sekali | e. Tidak pernah mengikuti |
| c. Setiap semester |                           |
58. Ibu/Bapak merasa bertambah wawasan setelah mengikuti pelatihan.
- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Pernah       |
| b. Sering        | e. Tidak pernah |
| c. Kadang-Kadang |                 |
59. Ibu/Bapak suka membaca buku/jurnal.
- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| a. Setiap hari     | d. Saat ada kepentingan |
| b. Seminggu sekali | e. Tidak menyukainya    |
| c. Sebulan sekali  |                         |
60. Ibu/Bapak suka membaca berita atau update informasi.
- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| a. Setiap hari     | d. Saat ada kepentingan |
| b. Seminggu sekali | e. Tidak menyukainya    |
| c. Sebulan sekali  |                         |
61. Ibu/Bapak sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.
- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Pernah       |
| b. Sering        | e. Tidak pernah |
| c. Kadang-Kadang |                 |
62. Ibu/Bapak membuat desain pembelajaran sebelum mengajar.
- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| a. Selalu        | d. Pernah       |
| b. Sering        | e. Tidak pernah |
| c. Kadang-Kadang |                 |
63. Sikap Ibu/Bapak ketika mendapatkan tugas mendadak dari madrasah.
- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| a. Segera bertindak    | d. Panik         |
| b. Mencari rekan kerja | e. Menolak tugas |
| c. Tergantung tugasnya |                  |
64. Perasaan Ibu/Bapak ketika mendapatkan tugas yang terlalu banyak.
- |                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| a. Tetap tenang      | d. Merasa stress              |
| b. Asal diselesaikan | e. Melampiaskan pada hal lain |
| c. Tergantung mood   |                               |

## **ANGKET UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

Yogyakarta, 27 September 2015

Yth. Ibu/Bapak Tenaga Kependidikan

Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I' anah

Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I' anah Playen”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian terlampir guna uji instrumen.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Fina D Bahiyyah

## Angket Penelitian Tenaga Kependidikan

### C. Identitas Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  
☐ Pria ☐ Wanita
3. Bekerja di :  
☐ MTs ☐ MA
4. Usia Ibu/Bapak saat ini :  
☐ < 17 Tahun ☐ 40-49 Tahun  
☐ 18-28 Tahun ☐ > 50 Tahun  
☐ 29-39 Tahun
5. Tingkat pendidikan terakhir yang Ibu/Bapak selesaikan :  
☐ SMP ☐ S1  
☐ SMA ☐ S2  
☐ D3
6. Jabatan di Madrasah :  
☐ Kepala Sekolah ☐ Laboran  
☐ Konselor ☐ Lain-Lain (sebutkan) ...  
☐ Tenaga Administrasi Sekolah
7. Jurusan pendidikan terakhir Ibu/Bapak:  
☐ IPA ☐ Seni atau Olahraga  
☐ IPS ☐ Lain-Lain (sebutkan) ....  
☐ Keagamaan
8. Akreditasi jurusan dari pendidikan terakhir Ibu/Bapak:  
☐ Diakui ☐ B  
☐ Disamakan ☐ A  
☐ C
9. Status ketenagaan :  
☐ Honorer ☐ Non-PNS Bersertifikasi  
☐ Non-PNS ☐ PNS Bersertifikasi  
☐ PNS
10. Tingkat pendapatan (per bulan) :  
☐ < Rp. 500.000 ☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000

- ☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000      ☐ > Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
11. Ibu/Bapak mengetahui mengenai madrasah Al-I' anah dari ... .
- ☐ Teman atau keluarga      ☐ Surat Kabar  
☐ Rekomendasi tempat bekerja      ☐ Lain-Lain (sebutkan) ... .  
☐ Iklan

#### **D. Petunjuk Pengisian**

4. Isilah identitas Ibu/Bapak dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
5. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
6. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

**Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia.**

1. Ketersediaan sarana dan prasarana madrasah (seperti:komputer, dan internet) dalam menunjang pekerjaan Ibu/Bapak.



- a. Tersedia seluruhnya
  - b. Sebagian besar tersedia
  - c. Tersedia setengahnya
  - d. Sebagian kecil tersedia
  - e. Tidak tersedia
2. Kelengkapan sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan Ibu/Bapak di madrasah.
  - a. Sangat lengkap
  - b. Lengkap
  - c. Cukup lengkap
  - d. Kurang lengkap
  - e. Tidak lengkap
3. Kenyamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat nyaman
  - b. Nyaman
  - c. Cukup nyaman
  - d. Kurang nyaman
  - e. Tidak nyaman
4. Keamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Cukup aman
  - d. Kurang aman
  - e. Tidak aman
5. Ruang kerja mendukung Ibu/Bapak untuk bekerja.
  - a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung
6. Ibu/Bapak sering terlambat berangkat bekerja.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
7. Ibu/Bapak terbiasa pulang kerja sebelum waktu ditetapkan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
8. Ibu/Bapak terbiasa menunda-nunda pekerjaan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
9. Ibu/Bapak jarang mengecek perkembangan peserta didik.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
10. Ibu/Bapak mengingat dengan baik kemajuan pengelolaan sarana administrasi/perpustakaan/laboran/penilaian madrasah.
  - a. Secara keseluruhan
  - b. Hampir semua
  - c. Sebagian besar
  - d. Sebagian kecil
  - e. Saya memiliki banyak kesibukan

- c. Sebagian besar
11. Ibu/Bapak memiliki data atau informasi yang relatif akurat tentang kondisi administrasi pekerjaan, dan kebutuhan sarana sekolah.
    - a. Selalu
    - b. Sering
    - c. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  12. Pelayanan Ibu/Bapak dalam melayani administrasi madrasah.
    - a. Selalu lambat
    - b. Seringnya lambat
    - c. Kadang-kadang cepat
    - d. Lumayan cepat
    - e. Sangat cepat
  13. Kemampuan Ibu/Bapak dalam memberikan pelayanan di madrasah.
    - d. Selalu tidak mampu
    - e. Sering tidak mampu
    - f. Kadang-kadang mampu
    - d. Banyak mempunya
    - e. Selalu mampu
  14. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi yang dibutuhkan peserta didik
    - a. Selalu
    - b. Sering
    - c. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  15. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan peserta didik saat ada masalah.
    - a. Selalu
    - b. Sering
    - c. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  16. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan wali saat ada masalah.
    - a. Selalu
    - b. Sering
    - c. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  17. Ibu/Bapak memahami cara menggunakan sarana pendukung untuk pemberian layanan madrasah.
    - a. Selalu
    - b. Sering
    - c. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  18. Ibu/Bapak selalu mendadak dalam mempersiapkan seluruh kebutuhan madrasah .
    - a. Selalu
    - a. Sering
    - b. Kadang-kadang
    - d. Pernah
    - e. Tidak pernah
  19. Ibu/Bapak berusaha mengoperasikan seluruh sarana pendukung yang ada untuk mempermudah pelayanan.

- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
20. Ibu/Bapak mengajak peserta didik untuk turut berpartisipasi memanfaatkan sarana yang ada di madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
21. Ibu/Bapak melakukan pengadaan perabot administrasi/perpustakaan/laboran/penilaian berdasarkan standar petunjuk pelaksanaan yang berlaku
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
22. Inventarisasi seluruh sarana prasarana pendukung untuk pemberian layanan.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Buruk
23. Pemeliharaan seluruh sarana administrasi//perpustakaan/laboran/penilaian madrasah.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Buruk
24. Ibu/Bapak terkadang bersikap jujur selama bekerja di madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
25. Tingkat kelulusan peserta didik di madrasah selalu meningkat setiap tahun.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
26. Sistem asuransi kesehatan yang diberlakukan madrasah.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Tidak baik
  - d. Kurang baik
  - e. Cukup baik
27. Pendapat Ibu/Bapak tentang sistem izin yang diberlakukan madrasah
- a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Cukup adil
  - d. Kurang adil
  - e. Tidak adil
28. Pendapat Ibu/Bapak tentang sistem cuti yang diberlakukan madrasah
- a. Sangat adil
  - d. Kurang adil

- b. Adil
  - c. Cukup adil
  - e. Tidak adil
29. Respon peserta didik terhadap layanan Ibu/Bapak.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Tidak baik
  - d. Kurang baik
  - e. Cukup baik
30. Peserta didik mengembalikan seluruh sarana yang telah digunakan sesuai dengan instruksi Ibu/Bapak.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
31. Respon peserta didik dalam menerima nasehat/saran dari Ibu/Bapak.
- a. Sering acuh
  - b. Membantah
  - c. Tergantung keadaan
  - d. Menerima dengan baik.
  - e. Melaksanakan nasehat/saran
32. Seandainya terjadi keterlambatan pembayaran gaji kepada Ibu/Bapak.
- a. Tidak berangkat ke madrasah
  - b. Berangkat, tetapi tidak mengajar
  - c. Merasa malas ketika mengajar
  - d. Mengeluh terus menerus
  - e. Tidak masalah
33. Sikap Ibu/Bapak terhadap hal negatif yang terjadi di madrasah.
- a. Menceritakan pada pihak lain
  - b. Bercerita hanya pada rekan kerja
  - c. Tergantung permasalahan
  - d. Memilih diam
  - e. Menjaga nama baik madrasah
34. Ibu/Bapak menyapa ramah dengan seluruh warga madrasah setiap bertemu.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
35. Sikap Ibu/Bapak apabila ada rekan kerja yang terkena musibah atau sakit.
- a. Selalu menjenguk
  - b. Menitipkan sumbangan saja
  - c. Tergantung situasi pekerjaan
  - d. Mendoakan saja
  - e. Sekedar tahu karena sibuk
36. Ibu/Bapak berusaha menjalin hubungan baik dengan warga madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
37. Keadaan komunikasi di madrasah tempat Bapak/Ibu bekerja.
- a. Sangat harmonis
  - b. Baik-baik saja
  - c. Tergantung situasi kantor
  - d. Sering meributkan hal sepele
  - e. Sering terjadi pertengkaran besar

38. Sikap Ibu/Bapak dengan siswa yang berprestasi.
- Memberikan penghargaan
  - Mengucapkan selamat
  - Tergantung tingkatan prestasi
  - Biasa saja
  - Sekedar tahu karena sibuk
39. Sikap Ibu/Bapak dalam menghadapi keluhan siswa.
- Berusaha memecahkan masalah
  - Sebagai pendengar
  - Tergantung situasi pekerjaan
  - Biasa saja
  - Sekedar tahu karena sibuk
40. Peserta didik yang bermasalah sering melampaui batas kesabaran Ibu/Bapak.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
41. Ibu/Bapak pernah tidak hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (diklat, rapat, sakit).
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
42. Ibu/Bapak mengikuti do'a dan apel pagi bersama peserta didik.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
43. *Dresscode* yang dikenakan Ibu/Bapak ketika mengajar.
- Sesuai ketentuan
  - Selalu berseragam resmi
  - Menyesuaikan mood
  - Kemeja batik
  - Pakaian santai
44. Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
45. Ibu/Bapak berusaha menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
46. Ibu/Bapak memiliki rencana kerja yang menyeluruh setiap bulan.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah
47. Ibu/Bapak berusaha mengevaluasi kesalahan di setiap hasil pekerjaan.
- Selalu
  - Pernah

- b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - e. Tidak pernah
48. Sikap Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah
- a. Menyelesaikan dengan sempurna
  - b. Yang penting selesai
  - c. Tergantung situasi pekerjaan
  - d. Terkadang tidak menyelesaikan
  - e. Sering tidak mengumpulkan tugas
49. Ibu/Bapak merasa takut dihukum/dipecat apabila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
50. Ibu/Bapak sering protes apabila dikenai sanksi yang berasal dari kesalahan sepele.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
51. Ibu/Bapak mengikuti berbagai lomba atau kegiatan yang melibatkan kompetisi antar pendidik/tenaga kependidikan madrasah (seperti: lomba karya ilmiah).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
52. Pengalaman Ibu/Bapak menjadi guru berprestasi.
- a. Tidak pernah berprestasi
  - b. Setahun sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Triwulan sekali
  - e. Sebulan sekali
53. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi kompetisi yang dapat diikuti.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
54. Perasaan Ibu/Bapak apabila rekan kerja memperoleh prestasi.
- a. Merasa tertantang untuk ikut
  - b. Merasa senang saja
  - c. Biasa saja
  - d. Kurang memiliki minat
  - e. Tidak berminat sama sekali
55. Ibu/Bapak terus meningkatkan kemampuan dibidang yang sudah dikuasai.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
56. Ibu/Bapak mengikuti diklat peningkatan kompetensi pendidik/tenaga kependidikan.
- a. Selalu
  - d. Pernah

- b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - e. Tidak pernah
57. Ibu/Bapak mengikuti diklat/seminar/workshop/lokakarya.
- a. Sebulan sekali
  - b. Triwulan sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Setahun sekali
  - e. Tidak pernah mengikuti
58. Ibu/Bapak merasa bertambah wawasan setelah mengikuti pelatihan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
59. Ibu/Bapak suka membaca buku/jurnal.
- a. Setiap hari
  - b. Seminggu sekali
  - c. Sebulan sekali
  - d. Saat ada kepentingan
  - e. Tidak menyukainya
60. Ibu/Bapak suka membaca berita atau update informasi.
- a. Setiap hari
  - b. Seminggu sekali
  - c. Sebulan sekali
  - d. Saat ada kepentingan
  - e. Tidak menyukainya
61. Ibu/Bapak sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
62. Tanggapan Ibu/Bapak ketika menghadapi suatu tugas.
- a. Berusaha membuat inovasi
  - b. Segera menyelesaikan tugas sendiri
  - c. Menyesuaikan mood ketika bekerja
  - d. Mencari bantuan rekan kerja
  - e. Tugas ini sangat menyusahkan saya
63. Sikap Ibu/Bapak ketika mendapatkan tugas mendadak dari madrasah.
- a. Segera bertindak
  - b. Mencari rekan kerja
  - c. Tergantung tugasnya
  - d. Panik
  - e. Menolak tugas
64. Perasaan Ibu/Bapak ketika mendapatkan tugas yang terlalu banyak.
- a. Tetap tenang
  - b. Asal diselesaikan
  - c. Tergantung mood
  - d. Merasa stress
  - e. Melampiaskan pada hal lain

### Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen Yayasan Al-I'annah Playen

NO	A2	A3	A4	A5	A6	A8	A10	A15	A16	A17	A19	A20	A21	A22	A24	A26	A30	A32	A33	A34	A35	A37	A39	A40	A41	A42	A43	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A54	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64	TOT
1	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	2	0	0	1	0	131
2	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	172
3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	85
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	82	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	4	1	1	5	2	138
6	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	180
7	4	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	1	0	5	3	151
8	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	5	4	1	0	5	2	127
9	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5	1	5	3	139
10	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	163
11	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	4	151	
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	126
13	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	1	1	1	4	138
14	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	5	3	3	2	4	2	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	1	0	5	4	147
15	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	3	163
16	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	171
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	173
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	128
19	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	5	4	4	1	1	4	2	3	5	1	1	1	5	143
20	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	2	4	5	2	5	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	2	2	5	3	3	5	1	1	1	2	146

NO	B2	B3	B4	B5	B6	B8	B10	B15	B16	B17	B19	B20	B21	B22	B24	B26	B30	B32	B33	B34	B35	B37	B39	B40	B41	B42	B43	B46	B47	B48	B49	B50	B51	B52	B54	B57	B58	B59	B60	B61	B62	B63	B64	TOT
1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	162
2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	2	4	5	5	2	2	125	
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	170
4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	1	1	4	4	35	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	174	
6	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	179
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	83
8	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	1	1	3	1	122
9	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	5	5	4	1	148
10	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	4	1	10



**HASIL UJI VALIDITAS ANGKET PENGARUH KUALIFIKASI  
AKADEMIK DAN MOTIVASI PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS LAYANAN**

**DI YAYASAN AL-I'ANAH PLAYEN**

Berdasarkan hasil validasi yang dilakukan dengan uji validitas *product moment* menggunakan bantuan SPSS 16.0, berikut hasil validasinya.

Nomor	Tenaga Pendidik		N	Nomor	Tenaga Kependidikan		N
	Korelasi Pearson	Keterangan			Korelasi Pearson	Keterangan	
A2	0,450	Valid	20	B2	0,736	Valid	10
A3	0,705	Valid	20	B3	0,717	Valid	10
A4	0,753	Valid	20	B4	0,650	Valid	10
A5	0,653	Valid	20	B5	0,753	Valid	10
A6	0,612	Valid	20	B6	0,833	Valid	10
A8	0,644	Valid	20	B8	0,639	Valid	10
A10	0,815	Valid	20	B10	0,724	Valid	10
A15	0,550	Valid	20	B15	0,735	Valid	10
A16	0,763	Valid	20	B16	0,898	Valid	10
A17	0,557	Valid	20	B17	0,739	Valid	10
A19	0,496	Valid	20	B19	0,824	Valid	10
A20	0,553	Valid	20	B20	0,863	Valid	10
A21	0,527	Valid	20	B21	0,739	Valid	10
A22	0,624	Valid	20	B22	0,739	Valid	10
A24	0,604	Valid	20	B24	0,809	Valid	10
A26	0,606	Valid	20	B26	0,771	Valid	10
A30	0,549	Valid	20	B30	0,688	Valid	10
A32	0,653	Valid	20	B32	0,761	Valid	10
A33	0,542	Valid	20	B33	0,702	Valid	10

A34	0,799	Valid	20	B34	0,824	Valid	10
A35	0,682	Valid	20	B35	0,708	Valid	10
A37	0,691	Valid	20	B37	0,739	Valid	10
A39	0,501	Valid	20	B39	0,886	Valid	10
A40	0,715	Valid	20	B40	0,749	Valid	10
A41	0,660	Valid	20	B41	0,745	Valid	10
A42	0,783	Valid	20	B42	0,729	Valid	10
A43	0,600	Valid	20	B43	0,639	Valid	10
A46	0,490	Valid	20	B46	0,716	Valid	10
A47	0,684	Valid	20	B47	0,694	Valid	10
A48	0,639	Valid	20	B48	0,899	Valid	10
A49	0,717	Valid	20	B49	0,861	Valid	10
A50	0,514	Valid	20	B50	0,861	Valid	10
A51	0,597	Valid	20	B51	0,753	Valid	10
A52	0,460	Valid	20	B52	0,756	Valid	10
A54	0,588	Valid	20	B54	0,821	Valid	10
A57	0,508	Valid	20	B57	0,899	Valid	10
A58	0,587	Valid	20	B58	0,645	Valid	10
A59	0,587	Valid	20	B59	0,716	Valid	10
A60	0,597	Valid	20	B60	0,739	Valid	10
A61	0,517	Valid	20	B61	0,745	Valid	10
A62	0,537	Valid	20	B62	0,745	Valid	10
A63	0,610	Valid	20	B63	0,832	Valid	10
A64	0,536	Valid	20	B64	0,648	Valid	10
Total	1				1		

### Reliabilitas Skor

Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software SPSS 16.0* ditunjukkan pada output sebagai berikut.

#### 1. Reliabilitas Instrumen Tenaga Pendidik

##### Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
<b>,955</b>	43

##### Interpretasi :

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. dari reliabilitas instrumen tenaga pendidik adalah 0,955 yang berarti lebih besar dari 0,700. Artinya bahwa item tersebut reliabel dan tergolong tinggi. Jadi instrumen tenaga pendidik yang sudah diuji tersebut sudah siap digunakan untuk penelitian

#### 2. Reliabilitas Instrumen Tenaga Kependidikan

##### Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
<b>0,977</b>	43

##### Interpretasi :

Dari tabel di atas diperoleh nilai Sig. dari reliabilitas instrumen tenaga kependidikan adalah 0,977 yang berarti lebih besar dari 0,700. Artinya bahwa item tersebut reliabel dan tergolong tinggi. Jadi instrumen tenaga kependidikan yang sudah diuji tersebut sudah siap digunakan untuk penelitian.

**LAMPIRAN 2**  
**HASIL PENELITIAN**

## **ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN**

Yogyakarta, 27 September 2015

Yth. Ibu/Bapak Pendidik

Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I' anah

Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I' anah Playen”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian ini.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Fina D Bahiyyah

## Angket Penelitian Pendidik

### E. Identitas Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  
☐ Pria ☐ Wanita
3. Bekerja di :  
☐ MTs ☐ MA
4. Usia Ibu/Bapak saat ini :  
☐ < 17 Tahun ☐ 40-49 Tahun  
☐ 18-28 Tahun ☐ > 50 Tahun  
☐ 29-39 Tahun
5. Tingkat pendapatan (per bulan) :  
☐ < Rp. 500.000 ☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 ☐ > Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
6. Ibu/Bapak mengetahui mengenai madrasah Al-I'arah dari ... .  
☐ Teman atau keluarga ☐ Surat Kabar  
☐ Rekomendasi tempat bekerja ☐ Lain-Lain (sebutkan) ... .  
☐ Iklan

### F. Petunjuk Pengisian

7. Isilah identitas Ibu/Bapak dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
8. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
9. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

**Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia.**

1. Kelengkapan media pembelajaran (seperti: buku, alat peraga, laboratorium, komputer) dalam menunjang kegiatan pembelajaran Ibu/Bapak di madrasah.
  - a. Sangat lengkap
  - b. Lengkap
  - c. Cukup lengkap
  - d. Kurang lengkap
  - e. Tidak lengkap
2. Kenyamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat nyaman
  - b. Nyaman
  - c. Cukup nyaman
  - d. Kurang nyaman
  - e. Tidak nyaman
3. Keamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Cukup aman
  - d. Kurang aman
  - e. Tidak aman
4. Ruangan guru mendukung Ibu/Bapak untuk bekerja.
  - a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung
5. Ibu/Bapak sering terlambat memasuki ruang kelas.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
6. Ibu/Bapak terbiasa menunda-nunda tugas.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
7. Ibu/Bapak melaporkan kemajuan prestasi dan kemampuan peserta didik.
  - a. Seluruh kelas
  - b. Hampir semua
  - c. Sebagian besar
  - d. Sebagian kecil
  - e. Saya memiliki banyak kesibukan
8. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan peserta didik saat ada masalah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
9. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan wali saat ada masalah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

10. Ibu/Bapak memahami cara menggunakan media pembelajaran.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
11. Ibu/Bapak memanfaatkan media pembelajaran yang ada selama mengajar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
12. Ibu/Bapak berusaha agar peserta didik menggunakan sarana belajar seoptimal mungkin.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
13. Ibu/Bapak mengajar dengan menggunakan standar yang ditetapkan madrasah.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
14. Ibu/Bapak belajar sebelum mengajar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
15. Jaminan kesehatan yang diberlakukan madrasah.
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
16. Pemberian cuti yang diberlakukan madrasah
- a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Cukup adil
  - d. Kurang adil
  - e. Tidak adil
17. Ibu/Bapak meluangkan waktu untuk menjenguk apabila ada rekan kerja yang terkena musibah atau sakit.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
18. Ibu/Bapak berusaha menjalin hubungan baik dengan orang tua murid.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
19. Di tempat Ibu/Bapak bekerja sering terjadi keributan tentang hal sepele.



- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
20. Ibu/Bapak memberikan penghargaan pada siswa yang berprestasi.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
21. Ibu/Bapak menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi siswa.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
22. Kenakalan peserta didik membuat Ibu/Bapak tidak sabar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
23. Ibu/Bapak pernah tidak hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (diklat, rapat, sakit).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
24. Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
25. Ibu/Bapak berusaha menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
26. Ibu/Bapak memiliki rencana kerja pembelajaran satu semester.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
27. Ibu/Bapak mengevaluasi kinerja di setiap hasil pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
28. Perasaan Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah
- a. Sangat menyenangkan
  - b. Menyenangkan
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak menyenangkan
  - e. Sangat tidak menyenangkan

- c. Cukup menyenangkan
29. Ibu/Bapak mengikuti berbagai lomba atau kegiatan yang melibatkan kompetisi antar pendidik/tenaga kependidikan madrasah (seperti: lomba karya ilmiah).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
30. Pengalaman Ibu/Bapak menjadi guru berprestasi.
- a. Tidak pernah berprestasi
  - b. Setahun sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Triwulan sekali
  - e. Sebulan sekali
31. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi kompetisi yang dapat diikuti.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
32. Minat Ibu/Bapak apabila rekan kerja memperoleh prestasi.
- a. Merasa tertantang untuk ikut
  - b. Merasa senang saja
  - c. Biasa saja
  - d. Kurang memiliki minat
  - e. Tidak berminat sama sekali
33. Ibu/Bapak terus meningkatkan kemampuan dibidang yang sudah dikuasai.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
34. Ibu/Bapak mengikuti diklat peningkatan kompetensi pendidik.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
35. Ibu/Bapak membaca buku/jurnal.
- a. Setiap hari
  - b. Seminggu sekali
  - c. Sebulan sekali
  - d. Saat ada kepentingan
  - e. Tidak menyukainya
36. Ibu/Bapak melimpahkan tugas kepada rekan kerja.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
37. Ibu/Bapak merasa stress ketika mendapatkan tugas yang terlalu banyak.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

38. Tingkat pendidikan terakhir yang Ibu/Bapak selesaikan.
- SMP
  - SMA
  - D3
  - S1
  - S2
39. a. Bidang Mata Pelajaran yang diampu Ibu/Bapak. \*Tanda kurung diisi nama mata pelajaran yang diampu secara spesifik.
- IPA (.....)
  - IPS (.....)
  - Keagamaan (.....)
  - Bahasa (.....)
  - Lain-lain (sebutkan) ....
- b. Jurusan pendidikan terakhir Ibu/Bapak. \*Tanda kurung diisi nama jurusan yang ditempuh secara spesifik.
- IPA (.....)
  - IPS (.....)
  - Keagamaan (.....)
  - Bahasa (.....)
  - Lain-lain (sebutkan) ....
40. Akreditasi jurusan dari pendidikan terakhir Ibu/Bapak.
- Diakui
  - Disamakan
  - C
  - B
  - A
41. Status ketenagaan Ibu/Bapak.
- Honorer
  - Non-PNS
  - PNS
  - Non-PNS Bersertifikasi
  - PNS Bersertifikasi
42. Ibu/Bapak mengikuti diklat/seminar/workshop/lokakarya.
- Sebulan sekali
  - Triwulan sekali
  - Setiap semester
  - Setahun sekali
  - Tidak pernah mengikuti
43. Ibu/Bapak merasa bertambah wawasan setelah mengikuti pelatihan.
- Selalu
  - Sering
  - Kadang-Kadang
  - Pernah
  - Tidak pernah

## **ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN**

Yogyakarta, 27 September 2015

Yth. Ibu/Bapak Tenaga Kependidikan

Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah Al-I' anah

Kecamatan Playen, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik Yayasan Al-I' anah Playen”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian ini.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Fina D Bahiyyah

## Angket Penelitian Tenaga Kependidikan

### G. Identitas Responden

Beri tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban anda.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  
☐ Pria ☐ Wanita
3. Bekerja di :  
☐ MTs ☐ MA
4. Usia Ibu/Bapak saat ini :  
☐ < 17 Tahun ☐ 40-49 Tahun  
☐ 18-28 Tahun ☐ > 50 Tahun  
☐ 29-39 Tahun
5. Tingkat pendapatan (per bulan) :  
☐ < Rp. 500.000 ☐ Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000 ☐ > Rp. 2.000.000  
☐ Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000
6. Ibu/Bapak mengetahui mengenai madrasah Al-I' anah dari ... .  
☐ Teman atau keluarga ☐ Surat Kabar  
☐ Rekomendasi tempat bekerja ☐ Lain-Lain (sebutkan) ... .  
☐ Iklan

### H. Petunjuk Pengisian

10. Isilah identitas Ibu/Bapak dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
11. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
12. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

**Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia.**

1. Kelengkapan sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan Ibu/Bapak di madrasah.
  - a. Sangat lengkap
  - b. Lengkap
  - c. Cukup lengkap
  - d. Kurang lengkap
  - e. Tidak lengkap
2. Kenyamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat nyaman
  - b. Nyaman
  - c. Cukup nyaman
  - d. Kurang nyaman
  - e. Tidak nyaman
3. Keamanan lingkungan madrasah.
  - a. Sangat aman
  - b. Aman
  - c. Cukup aman
  - d. Kurang aman
  - e. Tidak aman
4. Ruangan kerja mendukung Ibu/Bapak untuk bekerja.
  - a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung
5. Ibu/Bapak sering terlambat berangkat bekerja.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
6. Ibu/Bapak terbiasa menunda-nunda pekerjaan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
7. Ibu/Bapak memeriksa pengelolaan administrasi/perpustakaan/laboran madrasah.
  - a. Secara keseluruhan
  - b. Hampir semua
  - c. Sebagian besar
  - d. Sebagian kecil
  - e. Saya memiliki banyak kesibukan
8. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan peserta didik saat ada masalah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
9. Ibu/Bapak melakukan komunikasi secepat mungkin dengan wali saat ada masalah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

- b. Sering
  - c. Kadang-kadang
- e. Tidak pernah
- 10. Ibu/Bapak memahami cara menggunakan sarana pendukung untuk pemberian layanan madrasah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
- 11. Ibu/Bapak berusaha mengoperasikan seluruh sarana pendukung yang ada untuk mempermudah pelayanan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
- 12. Ibu/Bapak mengajak peserta didik untuk turut berpartisipasi memanfaatkan sarana yang ada di madrasah.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
- 13. Ibu/Bapak melaksanakan tugas berdasarkan prosedur yang berlaku.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
- 14. Ibu/Bapak melaporkan setiap tugas yang sudah dan yang belum selesai kepada pimpinan.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
- 15. Jaminan kesehatan yang diberlakukan madrasah.
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
- 16. Pemberian cuti yang diberlakukan madrasah
  - a. Sangat adil
  - b. Adil
  - c. Cukup adil
  - d. Kurang adil
  - e. Tidak adil
- 17. Ibu/Bapak meluangkan waktu untuk menjenguk apabila ada rekan kerja yang terkena musibah atau sakit.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

18. Ibu/Bapak berusaha menjalin hubungan baik dengan orang tua murid.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
19. Di tempat Ibu/Bapak bekerja terjadi keributan tentang hal sepele.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
20. Ibu/Bapak memberikan penghargaan pada siswa yang berprestasi.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
21. Ibu/Bapak memberikan layanan sesuai dengan kondisi siswa.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
22. Kenakalan peserta didik membuat Ibu/Bapak tidak sabar.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
23. Ibu/Bapak pernah tidak hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (diklat, rapat, sakit).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
24. Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
25. Ibu/Bapak berusaha menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
26. Ibu/Bapak memiliki rencana kerja pembelajaran satu semester.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
27. Ibu/Bapak mengevaluasi kinerja di setiap hasil pekerjaan.
- a. Selalu
  - d. Pernah



- b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - e. Tidak pernah
28. Perasaan Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas-tugas madrasah
- a. Sangat menyenangkan
  - b. Menyenangkan
  - c. Cukup menyenangkan
  - d. Tidak menyenangkan
  - e. Sangat tidak menyenangkan
29. Ibu/Bapak mengikuti berbagai lomba atau kegiatan yang melibatkan kompetisi antar pendidik/tenaga kependidikan madrasah (seperti: lomba karya ilmiah).
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
30. Pengalaman Ibu/Bapak menjadi guru berprestasi.
- a. Tidak pernah berprestasi
  - b. Setahun sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Triwulan sekali
  - e. Sebulan sekali
31. Ibu/Bapak berusaha mencari informasi kompetisi yang dapat diikuti.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
32. Ibu/Bapak merasa tertantang untuk mengikuti kompetisi apabila rekan kerja memperoleh prestasi.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
33. Ibu/Bapak terus meningkatkan kemampuan dibidang yang sudah dikuasai.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
34. Ibu/Bapak mengikuti diklat peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
35. Ibu/Bapak membaca buku/jurnal.
- a. Setiap hari
  - b. Seminggu sekali
  - c. Sebulan sekali
  - d. Saat ada kepentingan
  - e. Tidak menyukainya
36. Ibu/Bapak melimpahkan tugas kepada rekan kerja.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

- c. Kadang-Kadang
37. Ibu/Bapak merasa stress ketika mendapatkan tugas yang terlalu banyak.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah
38. Tingkat pendidikan terakhir yang Ibu/Bapak selesaikan.
- a. SMP
  - b. SMA
  - c. D3
  - d. S1
  - e. S2
39. a.) Jabatan Ibu/Bapak di Madrasah.
- a. Kepala sekolah
  - b. Konselor
  - c. Tenaga Administrasi Sekolah
  - d. Laboran.
  - e. Lain-lain (sebutkan) .....
- b.) Jurusan pendidikan terakhir Ibu/Bapak. \*Tanda kurung diisi nama jurusan yang ditempuh secara spesifik.
- a. IPA (.....)
  - b. IPS (.....)
  - c. Keagamaan (.....)
  - d. Bahasa (.....)
  - e. Lain-lain (sebutkan) .....
40. Akreditasi jurusan dari pendidikan terakhir Ibu/Bapak.
- a. Diakui
  - b. Disamakan
  - c. C
  - d. B
  - e. A
41. Status ketenagaan Ibu/Bapak.
- a. Honorer
  - b. Non-PNS
  - c. PNS
  - d. Non-PNS Bersertifikasi
  - e. PNS Bersertifikasi
42. Ibu/Bapak mengikuti diklat/seminar/workshop/lokakarya.
- a. Sebulan sekali
  - b. Triwulan sekali
  - c. Setiap semester
  - d. Setahun sekali
  - e. Tidak pernah mengikuti
43. Ibu/Bapak merasa bertambah wawasan setelah mengikuti pelatihan.
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Pernah
  - e. Tidak pernah

Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Pendidik MTs; MA dan Tenaga Kependidikan MTs;MA Yayasan Al-Tanah Playen

Butir Soal Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	TOTAL			
1 Guru	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	175		
2 MTs	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	5	1	4	2	2	3	93		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	89				
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	4	5	4	3	3	3	144			
5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	1	5	3	4	5	179			
6	4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	5	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	1	4	4	4	5	157			
7	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	3	5	5	1	5	3	4	3	133			
8	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	141		
9	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	162		
10	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	5	3	4	4	157		
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	2	3	132			
12	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	2	3	3	4	156		
13	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	2	2	5	3	3	2	4	2	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	162		
14	4	4	4	5	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5	5	5	174	
15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	5	5	5	174	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	153	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	3	3	3	130
18	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	5	4	4	1	1	4	2	3	4	5	5	3	3	3	3	149		
1 MA: A	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	149		
2 B	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	3	175			
3 C	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	5	1	5	2	3	2	92	
4 D	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	2	2	2	91		
5 E	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	146	
6 F	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	177	
7 G	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	2	5	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	2	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	2	2	153	
8 H	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	135	
9 I	3	4	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	146		
10 J	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	168		
11 K	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	5	3	3	2	4	2	4	1	4	4	5	4	160			
12 L	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	1	5	3	3	3	131		
13 M	5	3	5	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	5	3	5	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	1	4	5	1	5	5	3	5	144			
14 N	4	3	5	4	2	2	2	5	3	3	2	4	2	4	4	4	5	2	4	3	5	4	2	2	2	5	3	3	2	4	2	4	4	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	150			
15 O	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	162		
16 P	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	168		
17 Q	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	158	
18 R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	3	3	3	130	
19 S	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	5	5	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	5	3	4	3	152		
20 T	4	5	3	4	2	4	5	2	5	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	5																											

Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Pendidik MTs; MA dan Tenaga Kependidikan MTs;MA Yayasan Al-I'lah Playen

Butir TK;

Soal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	TOTAL
1	MTs; A	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	2	2	2	143
2	B	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	2	4	4	5	5	3	166
3	C	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	4	2	4	2	91
4	D	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	4	2	89
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	4	4	2	1	4	3	3	3	129
MA	A	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	146
2	B	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	173
3	C	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	5	2	2	3	99
4	D	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	90
5	E	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	2	5	5	2	2	3	141
6	F	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	5	4	3	3	5	132

## Statistik Deskriptif (Pendidik)

### Frequencies

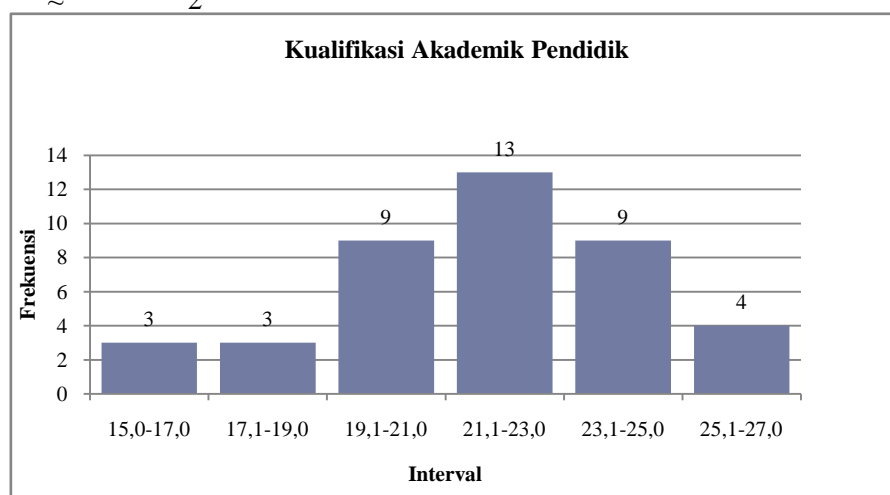
Statistics				
		Kualifikasi Akademik Pendidik	Motivasi kerja Pendidik	Kualitas layanan Pendidik
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0
Mean		22,2195	49,6098	74,3171
Median		23,0000	50,0000	77,0000
Mode		23,00	45,00	66,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		2,75238	9,90928	13,39111
Variance		7,576	98,194	179,322
Minimum		15,00	27,00	44,00
Maximum		27,00	66,00	94,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

### Interval (Pendidik)

#### Kualifikasi Akademik Pendidik

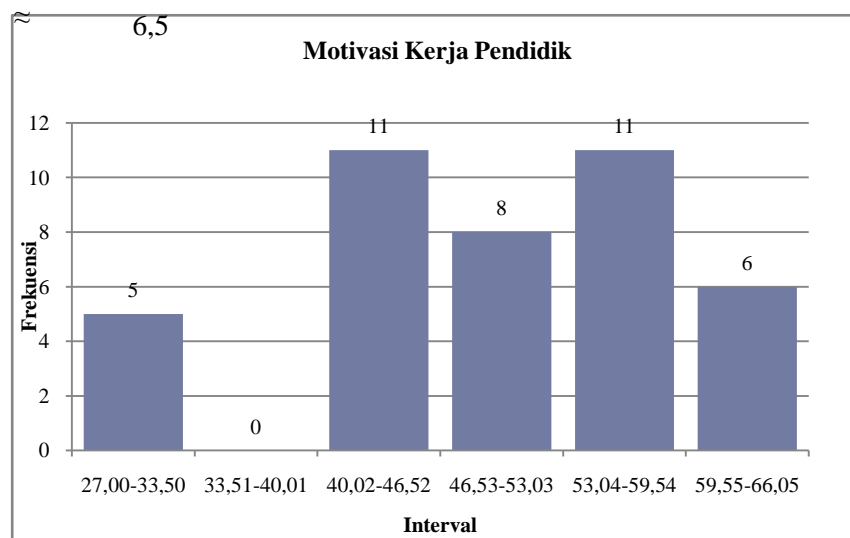
Minimum	15,0	<b>No.</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen(%)</b>
Maximum	27,0	1	15,0 - 17,0	3	7,3%
Rentang	12,0	2	17,0 - 19,0	3	7,3%
N	41	3	19,0 - 21,0	9	22,0%
Panj Kelas	$1 + 3.3 \log n$	4	21,0 - 23,0	13	31,7%
	6,322187	5	23,0 - 25,0	9	22,0%
	$\approx 6$	6	25,1 - 27,1	4	9,8%
Panj Interval	2,0000	<b>Jumlah</b>		41	100,0%
	$\approx 2$				



Gambar 1. Grafik Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik Pendidik Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul.

### Motivasi Kerja Pendidik

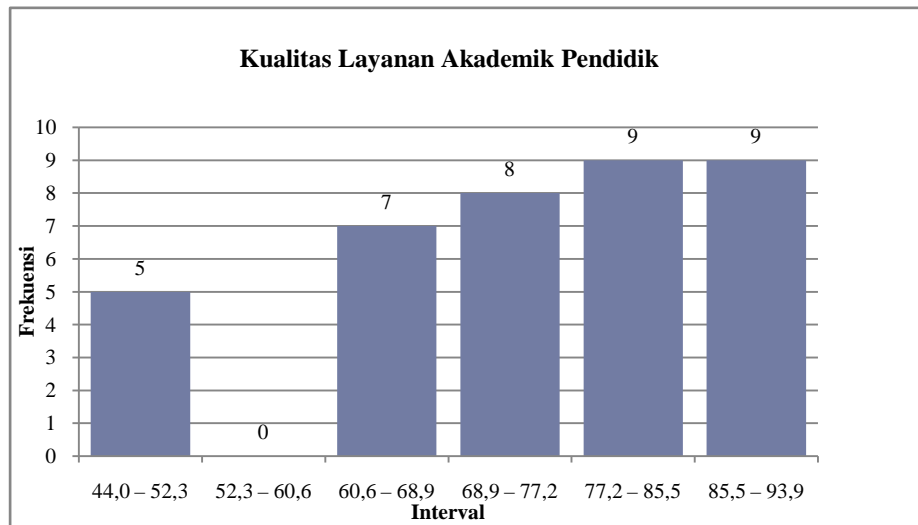
Minimum	27,0	<b>No.</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen(%)</b>
Maximum	66,0	1	27,0 - 33,5	5	12,2%
Rentang	39,0	2	33,5 - 40,0	0	0,0%
N	41	3	40,0 - 46,5	11	26,8%
Panj Kelas	$1 + 3.3 \log n$	4	46,5 - 53,0	8	19,5%
	6,322187	5	53,0 - 59,5	11	26,8%
$\approx$	6	6	59,6 - 66,1	6	14,6%
Panj Interval	6,5000	<b>Jumlah</b>		41	100,0%



Gambar 2. Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pendidik Yayasan Al-I'anah Playen Kabupaten Gunungkidul.

### Kualitas Layanan Akademik Pendidik

Minimum	44,0	<b>No.</b>	<b>Interval</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen(%)</b>
Maximum	94,0	1	44,0 - 52,3	5	12,2%
Rentang	50,0	2	52,3 - 60,6	0	0,0%
N	41	3	60,6 - 68,9	7	17,1%
Panj Kelas	$1 + 3.3 \log n$	4	68,9 - 77,2	9	22,0%
	6,322187	5	77,2 - 85,5	11	26,8%
$\approx$	6	6	85,6 - 93,9	9	22,0%
Panj Interval	8,3333	<b>Jumlah</b>		41	100,0%
$\approx$	8,3				



Gambar 3. Grafik Distribusi Frekuensi Kualitas Layanan Akademik Pendidik Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul.

### Hasil Uji Normalitas (Pendidik)

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualifikasi Akademik Pendidik	Motivasi Kerja Pendidik	Kualitas Layanan Pendidik
N		41	41	41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22,2195	49,6098	74,3171
	Std. Deviation	2,75238	9,90928	13,39111
Most Extreme Differences	Absolute	,148	,199	,125
	Positive	,071	,098	,096
	Negative	-,148	-,199	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		,949	1,274	,798
Asymp. Sig. (2-tailed)		,329	,078	,547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Hasil Uji Linieritas (Pendidik)

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kualitas layanan Pendidik * Kualifikasi akademik	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%
Pendidik Kualitas layanan Pendidik * Motivasi kerja Pendidik	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

### Kualitas layanan Pendidik \* Kualifikasi akademik Pendidik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas layanan Pendidik * Kualifikasi akademik Pendidik	Between Groups	(Combined)	4668,622	11	424,420	4,915	,000
		Linearity	3737,017	1	3737,017	43,276	,000
		Deviation from Linearity	931,605	10	93,161	<b>1,079</b>	<b>,409</b>
	Within Groups		2504,256	29	86,354		
	Total		7172,878	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas layanan Pendidik * Kualifikasi akademik Pendidik	,722	,521	,807	,651

### Kualitas layanan Pendidik \* Motivasi kerja Pendidik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas layanan Pendidik * Motivasi kerja Pendidik	Between Groups	(Combined)	6206,378	20	310,319	6,421	,000
		Linearity	5190,212	1	5190,212	107,402	,000
		Deviation from Linearity	1016,166	19	53,482	<b>1,107</b>	<b>,411</b>
	Within Groups		966,500	20	48,325		
	Total		7172,878	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas layanan Pendidik * Motivasi kerja Pendidik	,851	,724	,930	,865



## Hasil Uji Multikolinieritas (Pendidik)

### Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja Pendidik, Kualifikasi akademik Pendidik <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas layanan pendidik

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,051	8,793		,233	,817		
	Kualifikasi akademik Pendidik	1,210	,546	,249	2,217	,033	<b>,511</b>	<b>1,955</b>
	Motivasi kerja Pendidik	,915	,152	,677	6,031	,000	<b>,511</b>	<b>1,955</b>

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Pendidik

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

### Kualifikasi Akademik terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualifikasi akademik Guru	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,509	9,38611

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi akademik Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3737,017	1	3737,017	42,418	,000 <sup>a</sup>
	Residual	3435,861	39	88,099		
	Total	7172,878	40			

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi akademik Guru

b. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,712	12,070		-,308	,760
	Kualifikasi akademik Guru	3,512	,539	,722	6,513	,000

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

### Motivasi Kerja terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja Guru	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 <sup>a</sup>	,724	,717	7,13005

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5190,212	1	5190,212	102,094	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1982,666	39	50,838		
	Total	7172,878	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Guru

b. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,289	5,753		3,005	,005
	Motivasi kerja Guru	1,150	,114	,851	10,104	,000

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Guru

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Layanan Akademik Pendidik

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja Pendidik, Kualifikasi akademik Pendidik <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Pendidik

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 <sup>a</sup>	<b>,755</b>	,742	6,79699

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Pendidik, Kualifikasi akademik Pendidik

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5417,314	2	2708,657	<b>58,630</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	1755,564	38	46,199		
	Total	7172,878	40			

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Pendidik

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja Pendidik, Kualifikasi akademik Pendidik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,051	8,793		,233	,817
	Kualifikasi akademik Pendidik	1,210	,546	,249	<b>2,217</b>	<b>,033</b>
	Motivasi kerja Pendidik	,915	,152	,677	<b>6,031</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Pendidik

**Summary Contribution<sup>a</sup>**

Model		Contribution	
		Effective	Relatif
1	Kualifikasi akademik Pendidik	18,0%	23,8%
	Motivasi kerja Pendidik	57,6%	76,2%
	Total	75,5%	100,0%

a. Dependent Variable: Kualitas layanan Pendidik

## Statistik Deskriptif Tenaga Kependidikan (TK)

### Frequencies

		Statistics		
		Kualifikasi akademik TK	Motivasi kerja TK	Kualitas layanan TK
N	Valid	11	11	11
	Missing	0	0	0
Mean		18,7273	43,9091	64,5455
Median		18,0000	45,0000	68,0000
Mode		15,00	54,00	68,00
Std. Deviation		3,79713	11,67437	16,25647
Variance		14,418	136,291	264,273
Minimum		15,00	27,00	44,00
Maximum		26,00	58,00	89,00

### Interval (Tenaga Kependidikan)

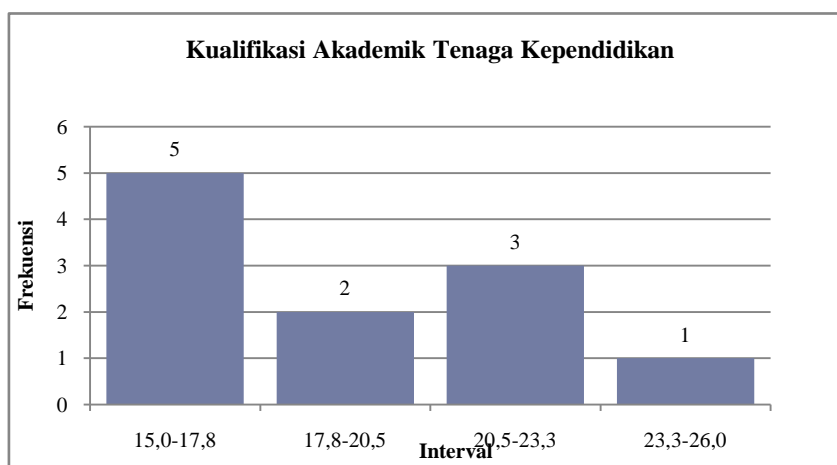
#### Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

Minimum	15,0	No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
Maximum	26,0	1	15,0 - 17,8	5	45,5%
Rentang	11,0	2	17,8 - 20,5	2	18,2%
N	11	3	20,5 - 23,3	3	27,2%
Panj Kelas	$1 + 3.3 \log n$	4	23,3 - 26,0	1	9,1%
	4,436596	Jumlah		11	100,0%

$\approx 4$

Panj Interval 2,7500

$\approx 2,75$

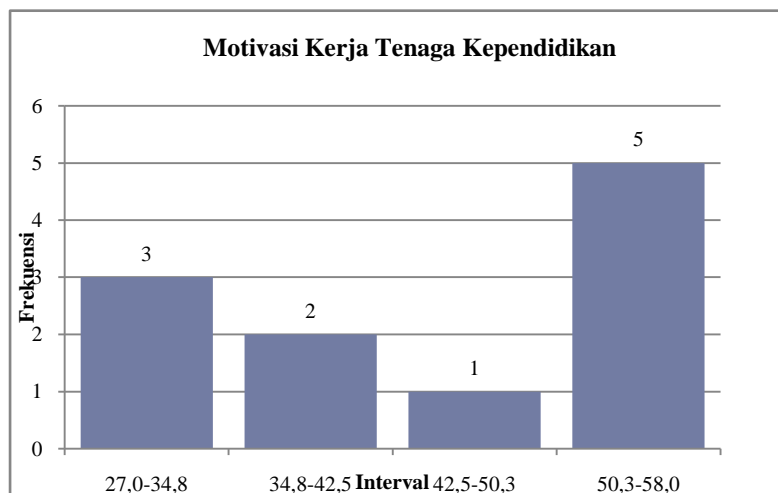


Gambar 4. Grafik Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I'annah Playen Kabupaten Gunungkidul

### Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Minimum 27,0  
 Maximum 58,0  
 Rentang 31,0  
 N 11  
 Panj Kelas  $1 + 3.3 \log n$   
                   4,436596  
                    $\approx$  4  
 Panj Interval 7,7500  
                    $\approx$  7,75

No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
1	27,0 - 34,8	3	27,3%
2	34,8 - 42,5	2	18,2%
3	42,5 - 50,3	1	9,1%
4	50,3 - 58,0	5	45,5%
<b>Jumlah</b>		11	100,0%

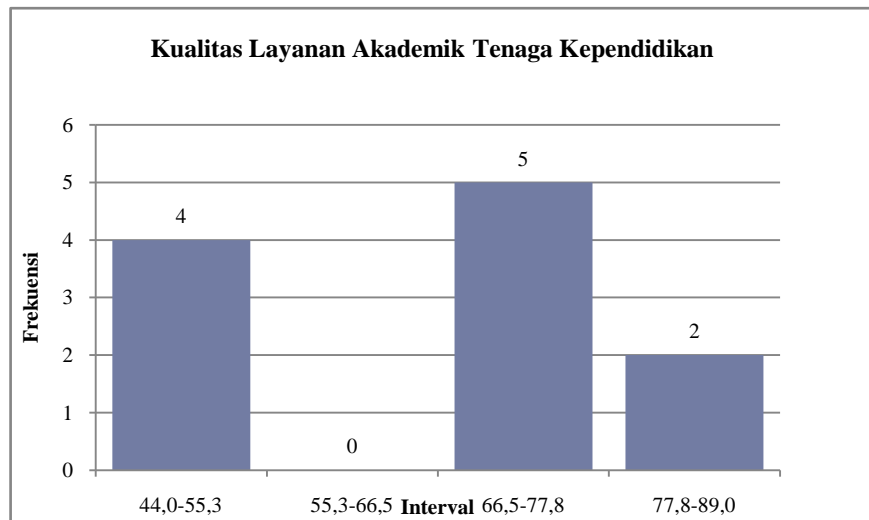


Gambar 5. Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul.

### Kualitas Layanan Tenaga Kependidikan

Minimum 44,0  
 Maximum 89,0  
 Rentang 45,0  
 N 11  
 Panj Kelas  $1 + 3.3 \log n$   
                   4,436596  
                    $\approx$  4  
 Panj Interval 11,2500  
                    $\approx$  11,25

No.	Interval	Frekuensi	Persen(%)
1	44,0 - 55,3	4	36,4%
2	55,3 - 66,5	0	0,0%
3	66,5 - 77,8	5	45,5%
4	77,8 - 89,0	2	18,2%
<b>Jumlah</b>		11	100,0%



Gambar 6. Grafik Distribusi Frekuensi Kualitas Layanan Akademik Tenaga Kependidikan Yayasan Al-I' anah Playen Kabupaten Gunungkidul

### Hasil Uji Normalitas (Tenaga Kependidikan)

#### NPar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualifikasi akademik TK	Motivasi kerja TK	Kualitas layanan TK
N		11	11	11
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18,7273	43,9091	64,5455
	Std. Deviation	3,79713	11,67437	16,25647
Most Extreme Differences	Absolute	,218	,261	,221
	Positive	,218	,156	,194
	Negative	-,163	-,261	-,221
Kolmogorov-Smirnov Z		,724	,865	,731
Asymp. Sig. (2-tailed)		,671	,443	,659

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Hasil Uji Linieritas (Tenaga Kependidikan)

#### Means

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kualitas layanan TK *	11	100,0%	0	0,0%	11	100,0%
Kualifikasi akademik TK						
Kualitas layanan TK *	11	100,0%	0	0,0%	11	100,0%
Motivasi kerja TK						

### Kualitas layanan Tenaga Kependidikan \* Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas layanan TK * Kualifikasi akademik TK	Between Groups	(Combined)	2338,061	7	334,009	3,289	,178
		Linearity	2049,776	1	2049,776	20,184	,021
		Deviation from Linearity	288,284	6	48,047	<b>,473</b>	<b>,800</b>
	Within Groups		304,667	3	101,556		
	Total		2642,727	10			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas layanan TK * Kualifikasi akademik TK	,881	,776	,941	,885

### Kualitas layanan Tenaga Kependidikan \* Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kualitas layanan TK * Motivasi kerja TK	Between Groups	(Combined)	2365,977	6	394,330	5,699	,057
		Linearity	2187,203	1	2187,203	31,613	,005
		Deviation from Linearity	178,774	5	35,755	<b>,517</b>	<b>,757</b>
	Within Groups		276,750	4	69,188		
	Total		2642,727	10			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kualitas layanan TK * Motivasi kerja TK	,910	,828	,946	,895



## Hasil Uji Multikolinieritas (Tenaga Kependidikan)

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja TK, Kualifikasi akademik TK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,791	8,754		-,662	,527		
	Kualifikasi akademik TK	1,898	,717	,443	2,646	,029	,409	2,444
	Motivasi kerja TK	,792	,233	,569	3,395	,009	,409	2,444

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualifikasi akademik TK	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881 <sup>a</sup>	,776	,751	8,11686

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi akademik TK

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2049,776	1	2049,776	31,112	,000 <sup>a</sup>
	Residual	592,951	9	65,883		
	Total	2642,727	10			

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi akademik TK

b. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,066	12,894		-,470	,649
	Kualifikasi akademik TK	3,770	,676	,881	5,578	,000

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualifikasi akademik TK	.	Enter

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

## Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

### Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja TK	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,910 <sup>a</sup>	,828	,808	7,11434

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja TK

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2187,203	1	2187,203	43,214	,000 <sup>a</sup>
	Residual	455,524	9	50,614		
	Total	2642,727	10			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja TK

b. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,921	8,729		1,022	,333
	Motivasi kerja TK	1,267	,193	,910	6,574	,000

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

### Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja TK, Kualifikasi akademik TK <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 <sup>a</sup>	<b>,908</b>	,885	5,51037

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja TK, Kualifikasi akademik TK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2399,813	2	1199,907	<b>39,517</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	242,914	8	30,364		
	Total	2642,727	10			

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja TK, Kualifikasi akademik TK

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,791	8,754		-,662	,527
	Kualifikasi akademik TK	1,898	,717	,443	<b>2,646</b>	<b>,029</b>
	Motivasi kerja TK	,792	,233	,569	<b>3,395</b>	<b>,009</b>

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

**Summary Contribution<sup>a</sup>**

Model		Contribution	
		Effective	Relatif
1	Kualifikasi akademik TK	39,1%	43,0%
	Motivasi kerja TK	51,8%	57,0%
	Total	90,8%	100,0%

a. Dependent Variable: Kualitas layanan TK

## Kategorisasi Pendidik

### Rumus Kategori

#### kualifikasi Akademik Pendidik

##### Kualifikasi Akademik Pendidik

Skor max	4	x	4	=	27
Skor min	1	x	4	=	15
Mean ideal	42	/	2	=	21,0
St. Deviasi	12	/	6	=	2,0

Sangat Sesuai	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Sesuai	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup Sesuai	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Kurang Sesuai	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Tidak Sesuai	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori	Skor
Sangat Sesuai	: $X > 24,0$
Sesuai	: $22,0 < X \leq 24,0$
Cukup Sesuai	: $20,0 < X \leq 22,0$
Kurang Sesuai	: $18,0 < X \leq 20,0$
Tidak Sesuai	: $X \leq 18,0$

##### Motivasi Kerja Pendidik

Skor max	4	x	5	=	66
Skor min	1	x	5	=	27
M	93	/	2	=	46,5
SD	39	/	6	=	6,5

Sangat tinggi	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Tinggi	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Rendah	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Sangat rendah	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori	Skor
Sangat tinggi	: $X > 56,3$
Tinggi	: $49,8 < X \leq 56,3$
Cukup	: $43,3 < X \leq 49,8$
Rendah	: $36,8 < X \leq 43,3$
Sangat rendah	: $X \leq 36,8$

### Kualitas Layanan Akademik Pendidik

Skor max	4	x	4	=	94
Skor min	1	x	4	=	44
M	138	/	2	=	69,0
SD	50	/	6	=	8,3

Sangat memuaskan	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Memuaskan	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup memuaskan	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Kurang memuaskan	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Tidak memuaskan	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori	Skor
Sangat memuaskan	: $X > 81,5$
Memuaskan	: $73,2 < X \leq 81,5$
Cukup memuaskan	: $64,8 < X \leq 73,2$
Kurang memuaskan	: $56,5 < X \leq 64,8$
Tidak memuaskan	: $X \leq 56,5$

### Data Kategori

No	Kualifikasi Akademik		Motivasi Kerja		Kualitas Layanan Akademik	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	27	Baik Sekali	59	Baik Sekali	89	Baik Sekali
2	17	Kurang Sekali	27	Kurang Sekali	49	Kurang Sekali
3	15	Kurang Sekali	30	Kurang Sekali	44	Kurang Sekali
4	22	Cukup	54	Baik	68	Cukup
5	23	Baik	66	Baik Sekali	90	Baik Sekali
6	23	Baik	56	Baik	78	Baik
7	21	Cukup	46	Cukup	66	Cukup
8	23	Baik	46	Cukup	72	Cukup
9	23	Baik	55	Baik	84	Baik Sekali
10	21	Cukup	52	Baik	84	Baik Sekali
11	22	Cukup	45	Cukup	65	Cukup
12	23	Baik	50	Baik	74	Baik
13	25	Baik Sekali	60	Baik Sekali	71	Cukup
14	20	Kurang	61	Baik Sekali	81	Baik
15	23	Baik	57	Baik Sekali	94	Baik Sekali
16	20	Kurang	45	Cukup	88	Baik Sekali
17	19	Kurang	45	Cukup	66	Cukup

No	Kualifikasi Akademik		Motivasi Kerja		Kualitas Layanan Akademik	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
18	23	Baik	45	Cukup	81	Baik
19	21	Cukup	50	Baik	78	Baik
20	24	Baik	64	Baik Sekali	87	Baik Sekali
21	18	Kurang Sekali	29	Kurang Sekali	45	Kurang Sekali
22	17	Kurang Sekali	30	Kurang Sekali	44	Kurang Sekali
23	23	Baik	51	Baik	72	Cukup
24	25	Baik Sekali	62	Baik Sekali	90	Baik Sekali
25	23	Baik	56	Baik	74	Baik
26	22	Cukup	45	Cukup	68	Cukup
27	25	Baik Sekali	47	Cukup	74	Baik
28	25	Baik Sekali	57	Baik Sekali	86	Baik Sekali
29	22	Cukup	54	Baik	84	Baik Sekali
30	20	Kurang	45	Cukup	66	Cukup
31	24	Baik	45	Cukup	75	Baik
32	25	Baik Sekali	49	Cukup	76	Baik
33	24	Baik	58	Baik Sekali	80	Baik
34	26	Baik Sekali	57	Baik Sekali	85	Baik Sekali
35	25	Baik Sekali	45	Cukup	88	Baik Sekali
36	19	Kurang	45	Cukup	66	Cukup
37	20	Kurang	54	Baik	78	Baik
38	21	Cukup	49	Cukup	77	Baik
39	26	Baik Sekali	50	Baik	78	Baik
40	26	Baik Sekali	64	Baik Sekali	87	Baik Sekali
41	20	Kurang	29	Kurang Sekali	45	Kurang Sekali

## Frekuensi Kategori Frequencies

Statistics				
		Kualifikasi akademik Pendidik	Motivasi kerja Pendidik	Kualitas layanan Pendidik
N	Valid	41	41	41
	Missing	0	0	0

## Frequency Table

**Kualifikasi Akademik Pendidik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	10	24,4	24,4	24,4
	Sesuai	12	29,3	29,3	53,7
	Cukup Sesuai	8	19,5	19,5	73,2
	Kurang Sesuai	7	17,1	17,1	90,2
	Tidak Sesuai	4	9,8	9,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Motivasi kerja Pendidik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tinggi	11	26,8	26,8	26,8
	Tinggi	11	26,8	26,8	53,7
	Cukup	14	34,1	34,1	87,8
	Sangat rendah	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**Kualitas Layanan Pendidik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat memuaskan	13	31,7	31,7	31,7
	Memuaskan	13	31,7	31,7	63,4
	Cukup memuaskan	10	24,4	24,4	87,8
	Tidak memuaskan	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

## Kategorisasi Tenaga Kependidikan

### Rumus Kategori

#### Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

##### Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

Skor max	4	x	4	=	26
Skor min	1	x	4	=	15
Mean ideal	41	/	2	=	20,5
St. Deviasi	11	/	6	=	1,8

Sangat Sesuai	: $X > M + 1,5 SD$
Sesuai	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup Sesuai	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Kurang Sesuai	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Tidak Sesuai	: $X \leq M - 1,5 SD$

Kategori	Skor
Sangat Sesuai	: $X > 23,3$
Sesuai	: $21,4 < X \leq 23,3$
Cukup Sesuai	: $19,6 < X \leq 21,4$
Kurang Sesuai	: $17,8 < X \leq 19,6$
Tidak Sesuai	: $X \leq 17,8$

#### Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

Skor max	4	x	5	=	58
Skor min	1	x	5	=	27
M	85	/	2	=	42,5
SD	31	/	6	=	5,2

Sangat tinggi	: $X > M + 1,5 SD$
Tinggi	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Cukup	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat rendah	: $X \leq M - 1,5 SD$

Kategori	Skor
Sangat tinggi	: $X > 50,3$
Tinggi	: $45,1 < X \leq 50,3$
Cukup	: $39,9 < X \leq 45,1$
Rendah	: $34,8 < X \leq 39,9$
Sangat rendah	: $X \leq 34,8$



### Kualitas Layanan Tenaga Kependidikan

Skor max	4	x	4	=	89
Skor min	1	x	4	=	44
M	133	/	2	=	66,5
SD	45	/	6	=	7,5

Sangat memuaskan	: $X > M + 1,5 \text{ SD}$
Memuaskan	: $M + 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 1,5 \text{ SD}$
Cukup memuaskan	: $M - 0,5 \text{ SD} < X \leq M + 0,5 \text{ SD}$
Kurang memuaskan	: $M - 1,5 \text{ SD} < X \leq M - 0,5 \text{ SD}$
Tidak memuaskan	: $X \leq M - 1,5 \text{ SD}$

Kategori	Skor
Sangat memuaskan	: $X > 77,8$
Memuaskan	: $70,3 < X \leq 77,8$
Cukup memuaskan	: $62,8 < X \leq 70,3$
Kurang memuaskan	: $55,3 < X \leq 62,8$
Tidak memuaskan	: $X \leq 55,3$

### Data Kategori

No	Kualifikasi Akademik		Motivasi Kerja		Kualitas Layanan Akademik	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	18	Kurang	54	Baik Sekali	71	Baik
2	23	Baik	54	Baik Sekali	89	Baik Sekali
3	15	Kurang Sekali	27	Kurang Sekali	49	Kurang Sekali
4	15	Kurang Sekali	30	Kurang Sekali	44	Kurang Sekali
5	16	Kurang Sekali	45	Cukup	68	Cukup
6	21	Cukup	54	Baik Sekali	71	Baik
7	26	Baik Sekali	58	Baik Sekali	89	Baik Sekali
8	15	Kurang Sekali	35	Kurang	49	Kurang Sekali
9	16	Kurang Sekali	30	Kurang Sekali	44	Kurang Sekali
10	19	Kurang	54	Baik Sekali	68	Cukup
11	22	Baik	42	Cukup	68	Cukup

### Frekuensi Kategori

### Frequencies

#### Statistics

	Kualifikasi akademik Tenaga Kependidikan	Motivasi kerja Tenaga Kependidikan	Kualitas layanan Tenaga Kependidikan
N	Valid 11	Valid 11	Valid 11
	Missing 0	Missing 0	Missing 0

### Frequency Table

#### Kualifikasi Akademik Tenaga Kependidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Sesuai	1	9,1	9,1	9,1
	Sesuai	2	18,2	18,2	27,3
	Cukup Sesuai	1	9,1	9,1	36,4
	Kurang Sesuai	2	18,2	18,2	54,5
	Tidak Sesuai	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

#### Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	5	45,5	45,5	45,5
	Tinggi	2	18,2	18,2	63,6
	Cukup	1	9,1	9,1	72,7
	Sangat Rendah	3	27,3	27,3	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

#### Kualitas Layanan Tenaga Kependidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat memuaskan	2	18,2	18,2	18,2
	Memuaskan	2	18,2	18,2	36,4
	Cukup memuaskan	3	27,3	27,3	63,6
	Tidak memuaskan	4	36,4	36,4	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

#### Hasil Uji Korelasi

##### Correlations

#### Hasil Uji Korelasi Variabel Bebas Pendidik

##### Correlations

		Kualifikasi akademik Guru	Motivasi kerja Guru	Kualitas layanan Guru
Kualifikasi akademik Guru	Pearson Correlation	1	,699**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	41	41	41
Motivasi kerja Guru	Pearson Correlation	,699**	1	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	41	41	41
Kualitas layanan Guru	Pearson Correlation	,722**	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# Correlations

## Hasil Uji Korelasi Variabel Bebas Tenaga Kependidikan Correlations

		Kualifikasi akademik TK	Motivasi kerja TK	Kualitas layanan TK
Kualifikasi akademik PTK	Pearson Correlation	1	<b>,769**</b>	<b>,881**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>,006</b>	<b>,000</b>
	N	11	11	11
Motivasi kerja PTK	Pearson Correlation	<b>,769**</b>	1	<b>,910**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,006</b>		<b>,000</b>
	N	11	11	11
Kualitas layanan PTK	Pearson Correlation	<b>,881**</b>	<b>,910**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	
	N	11	11	11

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 3**  
**SURAT PERIZINAN PENELITIAN**



# YAYASAN AL-I'ANAH PLAYEN

Alamat : Sumberejo, Ngawu, Playen, Gunungkidul  
Telp. (0274) 392274 Kode Pos 55861

## SURAT KETERANGAN / IJIN

No: 411/Yasnah/XI/2015

### KETUA YAYASAN AL-I'ANAH GUNUNGKIDUL

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan No 1473/UN34.11/PL/2015 Tanggal 26 November 2015. Tentang izin penelitian di tempat kami, maka dengan surat tersebut saya :

Nama : Drs. H. Abdul Manan, M.Si  
NIP : -  
Pangkat/ gol : -  
Jabatan : Ketua Yayasan Al-I' anah Playen

Menerangkan bahwa, member izin kepada :

Nama : Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM : 11101241009  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta  
Judul penelitian : Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi  
Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I' anah Playen  
Gunungkidul.  
Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Al-I' anah dan Madrasah  
Aliyah Al-I' anah Playen di lingkungan Yayasan Al-I' anah Playen

Pelaksanaan kegiatan penelitian tersebut diharapkan dapat memberi dampak yang positif terhadap madrasah kami serta peningkatan kualitas SDM yang ada.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan Di : Gunungkidul

Pada Tanggal : 27 November 2015

KETUA YAYASAN



Drs. H. ABDUL MANAN, M.Si



## MADRASAH TSANAWIYAH AL-I'ANAH

Alamat : Sumberejo, Ngawu, Playen, Gunungkidul  
Telp. (0274) 392274 Kode Pos 55861

### SURAT KETERANGAN / IJIN

No: MTs/A/303/XI/2015

### KEPALA MTs AL-I'ANAH GUNUNGKIDUL

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Rosikh Mahalli, S.S., M.S.I  
NIP : -  
Pangkat/ gol : -  
Jabatan : Kepala MTs Al-I'anah Playen

Menerangkan bahwa, member izin kepada :

Nama : Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM : 11101241009  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta  
Judul penelitian : Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi  
Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anah Playen  
Gunungkidul.  
Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Al-I'anah dan Madrasah  
Aliyah Al-I'anah Playen di lingkungan Yayasan Al-I'anah Playen

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-I'anah Playen pada tanggal 07 s.d 11 Desember 2015 dengan metode angket.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Di : Gunungkidul

Pada Tanggal : 12 Desember 2015



KEPALA MTs AL-I'ANAH

ROSIKH MAHALLI, S.S., M.S.I



## MADRASAH ALIYAH AL-I'ANAH

Alamat : Sumberejo, Ngawu, Playen, Gunungkidul  
Telp. (0274) 392274 Kode Pos 55861

### SURAT KETERANGAN / IJIN

No: MA/A/1023/XI/2015

### KEPALA MA AL-I'ANAH GUNUNGKIDUL

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Lutfi Hakim, M.S.I  
NIP : -  
Pangkat/ gol : -  
Jabatan : Kepala MA Al-I'anah Playen

Menerangkan bahwa, member izin kepada :

Nama : Fina Durriyatun Bahiyyah  
NIM : 11101241009  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta  
Judul penelitian : Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi  
Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan Al-I'anah Playen  
Gunungkidul.  
Lokasi : Madrasah Tsanawiyah Al-I'anah dan Madrasah  
Aliyah Al-I'anah Playen di lingkungan Yayasan Al-I'anah Playen

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di Madrasah Aliyah Al-I'anah Playen dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Kualifikasi Akademik dan Motivasi Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Layanan Akademik di Yayasan Al-I'anah Playen".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan Di : Gunungkidul

Pada Tanggal : 11 Desember 2015

KEPALA MA AL-I'ANAH

